



Universidade de Aveiro
Ano 2011

Instituto Superior de Contabilidade e Administração
de Aveiro

Ana Maria Ferreira
Soares Borges Lopes

Responsabilidade Social:
O Balanço Social nas empresas portuguesas



Universidade de Aveiro
Ano 2011

Instituto Superior de Contabilidade e Administração
de Aveiro

Ana Maria Ferreira
Soares Borges Lopes

Responsabilidade Social:
O Balanço Social nas empresas portuguesas

Tese apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de mestre em contabilidade no ramo de auditoria, realizada sob a orientação científica do Mestre António Estêvão da Naia Ferreira, Assistente do quadro do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Aveiro.

O júri

presidente

Prof. Doutora Graça Maria do Carmo Azevedo
Professora equiparada a adjunta do Instituto de Contabilidade e Administração
de Aveiro

Prof. Doutor Manuel Emílio Mota de Almeida Delgado Castelo
Professor auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade do Porto

Prof. Doutor António Estevão da Naia Ferreira
Professor assistente do Instituto de Contabilidade e Administração de Aveiro

Agradecimentos

Gostaria de agradecer aqui a todos os que permitiram que este trabalho fosse possível.

Gostaria de agradecer ao Prof. Mestre António Estêvão Naia Ferreira pela orientação dedicada, sugestões propostas e revisão detalhada dos textos, sem os quais este trabalho não teria sido possível.

Os meus agradecimentos à Prof. Doutora Graça Maria do Carmo Azevedo pelo encorajamento.

Gostaria de expressar os meus agradecimentos aos meus pais, irmãos e amigos pelo excelente ambiente e apoio proporcionados.

Um agradecimento também aos meus colegas de trabalho pelo ambiente proporcionado.

Palavras-chave

Responsabilidade social, responsabilidade social empresarial, balanço social.

Resumo

A Europa sempre teve como tradição envolver a responsabilidade social na estratégia das empresas. Deste modo, ao recrutar e manter os trabalhadores, as empresas comprometiam-se a pagar comodidades aos trabalhadores, bem como às suas famílias. Estes actos tinham uma dupla intenção, pois de um lado tinham como objectivo melhorar a imagem pública da empresa, por outro procurava-se melhorar as condições de vida das pessoas.

A responsabilidade social é um tema recorrente especialmente em altura de crise, as empresas reconhecem não só a importância desta temática, mas também algumas vantagens que lhe estão associadas. Com uma sociedade cada vez mais preocupada com a solidariedade, as empresas têm que mostrar a sua responsabilidade social perante a comunidade. O grau de comprometimento voluntário com a comunidade faz-se notar, quer no ambiente interno da empresa, quer no ambiente externo. A responsabilidade interna é evidenciada através dos relatórios sociais e a externa é muitas vezes apenas conhecida através da comunicação social.

É na tentativa de divulgar as práticas de responsabilidade interna que surge o balanço social. Este documento chega mesmo a ser considerado como uma importante ferramenta de gestão e de comunicação.

É com base neste documento, que este trabalho se propõe verificar de que forma é que a vertente interna da responsabilidade social das empresas portuguesas tem evoluído entre 2000 e 2007, e se houve alterações no comportamento das empresas em relação a esta matéria. Para tal, este estudo propõe-se analisar os dados de balanços sociais, divulgados pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social, no referido período.

Keywords

Social responsibility, corporate social responsibility, social balance..

Abstract

Europe has always had a tradition of involving social responsibility for business strategy. Thus, to recruit and retain workers, the companies pledged to pay for conveniences to workers and their families. These acts had a dual purpose, on one side they intended to improve the image of the company, on the other they tried to improve the living conditions of people.

Social responsibility is a recurring theme especially in times of crisis, companies not only recognize the importance of this issue, but also some advantages associated with it. In a society increasingly concerned with solidarity, companies have to show their social responsibility to the community. The degree of voluntary commitment to the community should be noted whether in the internal environment of the company, whether in the external environment. The responsibility is evidenced by internal social and external reporting is often known through the media.

It is in the attempt to spread the practice of internal responsibility that arises the social report. This document is even considered an important tool for management and communication.

It is based on this document, that this study aims to verify how does the internal dimension of corporate social responsibility has evolved in Portuguese corporations between years 2000 and 2007, and if there were any changes in corporate behaviour in this regard. For that, this study proposes to analyse data from social reports, released by the Ministry of Labour and Social Security in that period of time.

Índice

Acrónimos	7
Introdução	9
Capítulo 1	13
1. Enquadramento da Noção de Responsabilidade Social	13
1.1. Princípios da RSE.....	17
1.2. Vantagens e limitações estratégicas da RSE	23
1.3. Norma Social Accountability 8000.....	27
2. BS e a sua importância.....	31
2.1. Vertentes do BS.....	33
2.2. Indicadores do BS.....	35
3. RSE em Portugal	37
3.1. Enquadramento legal do BS em Portugal	39
3.1.1. Segurança e saúde no trabalho.....	40
3.1.2. Formação profissional	41
3.1.3. Nível de emprego das mulheres, minorias e portadores de deficiências	41
3.2. Relatório Único	43
3.2.1. Conteúdo.....	43
Capítulo 2	45
4. Análise da Gestão de Recursos Humanos	45
4.1. Metodologia.....	45
4.2. Análise de resultados	47
4.3. Nível de Emprego	49
4.3.1. Vínculo Contratual	49

4.3.2.	Igualdade de oportunidades	51
4.4.	Formação Profissional.....	59
4.5.	Saúde e segurança no trabalho.....	67
4.6.	Protecção Social Complementar	75
4.7.	Apreciação de Resultados	79
4.7.1.	Nível de emprego.....	80
4.7.2.	Formação Profissional	82
4.7.3.	Saúde e Segurança no trabalho	83
4.7.4.	Protecção Social Complementar.....	83
Conclusão		85
Referências Bibliográficas		89
Legislação Consultada.....		91
Referências electrónicas		93
Anexos:		95
Síntese dos dados estatísticos do Ministério do trabalho e da Solidariedade Social		95

Índice de Figuras

Figura 1 – Pirâmide de RSE	18
Figura 2 – Modelo de três domínios de RSE	20
Figura 3 – Estrutura de pessoas ao serviço segundo o vínculo contratual.	49
Figura 4 – Taxa de passagem de pessoas ao serviço ao quadro permanente.	50
Figura 5 – Taxa de Trabalho temporário em 2005 (EU a 25) por País.	51
Figura 6 – Estrutura de pessoas ao serviço, segundo o sexo.	52
Figura 7 – Peso dos trabalhadores contratados a termo.	53
Figura 8 – Rácio do emprego por género na UE.	54
Figura 9 – Percentagem de trabalhadores estrangeiros a trabalhar em Portugal.	56
Figura 10 – Imigrantes por grupo de cidadania, UE-27, 2006.	57
Figura 11 – Percentagem de trabalhadores portadores de deficiência.	58
Figura 12 – Gráfico relativo à duração média das acções.	60
Figura 13 – Gráfico relativo à duração média das acções de formação.	61
Figura 14 – Gráfico relativo ao custo médio das acções de formação, por participante	61
Figura 15 – Gráfico representativo do local onde decorreram as acções de formação.	62
Figura 16 – Gráfico relativo à imputação de custos das acções de formação.	63
Figura 17 – Instituições que fornecem actividades de educação em 2007.	64
Figura 18 – Gráfico representativo do peso dos custos com segurança, higiene e saúde no trabalho, no total de custos com o pessoal.	67
Figura 19 – Gráfico representativo da distribuição dos acidentes de trabalho e in itinere.	68
Figura 20 – Gráfico representativo da média de dias de trabalho perdidos devido a baixas durante o ano.	69
Figura 21 – Acidentes de trabalho por diferentes sectores nos anos 1999 e 2007.	73

Figura 22 – Peso dos encargos com a protecção social complementar directamente administrados pela empresa no total dos encargos legais, convencionais e facultativos.	76
Figura 23 – Encargos com a protecção social directamente administrados pela empresa.	76
Figura 24 – Média de custos suportados pelas empresas, desde o ano 2000 a 2007.....	80

Índice de tabelas

Tabela 1 – Empresas da amostra	45
Tabela 2 – Teste t de amostra de pares.	53
Tabela 3 – Peso dos trabalhadores estrangeiros ao serviço	55
Tabela 4 – Percentagem de participações em acções de formações por actividade económica...65	
Tabela 5 – Acidentes no trabalho, relativos ao ano 2007, por baixas, género e idade.	70
Tabela 6 – Total de acidentes de trabalho com baixa.....	71
Tabela 7 – Total de acidentes de trabalho mortais.	72
Tabela 8 – Indicadores globais de empresas com 100 e mais pessoas ao serviço.....	96
Tabela 9 – Indicadores globais de emprego nas empresas com 100 e mais pessoas ao serviço ..	97
Tabela 10 – Indicadores globais de custos com pessoal nas empresas com 100 e mais pessoas ao serviço	98
Tabela 11 – Indicadores globais de higiene e segurança nas empresas com 100 e mais pessoas ao serviço.....	99
Tabela 12 – Indicadores globais de formação profissional nas empresas com 100 e mais pessoas ao serviço.....	100
Tabela 13 – Indicadores globais de protecção social complementar nas empresas com 100 e mais pessoas ao serviço	101
Tabela 14 – Indicadores globais de acidentes de trabalho por sector de actividade.....	102

Acrónimos

- BS – Balanço Social
- BSCD – Business Council for sustainable development
- CCE – Comissão das Comunidades Europeias
- GRACE – Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial
- IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Económicas
- MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
- OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PALOP – Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa
- RSE – Responsabilidade Social Empresarial
- RSE Portugal – Associação Portuguesa para a Responsabilidade Social das Empresas
- SA – Social Accountability
- SAI – *Social Accountability Internacional*
- SAAS – *Social Accountability Accreditation Service*
- UE – União Europeia
- VAB – Valor Acrescentado Bruto

Introdução

A responsabilidade social empresarial (RSE) surgiu como resposta a uma crescente exigência por parte da sociedade em envolver as empresas nesta temática e, ainda como forma de colmatar alguns problemas relacionados com o desenvolvimento das suas actividades, nos quais tinham alguma responsabilidade.

A responsabilidade social pode ser considerada a nível interno, evidenciando práticas sociais relacionadas com os seus colaboradores internos e, a nível externo demonstrando a colaboração na resolução de outros problemas ambientais ou sociais. A nível interno, a maior parte das medidas de responsabilidade social (das empresas) são conhecidas através da consulta do balanço social (BS), mas a nível externo, a sua divulgação não é facilmente evidenciada pelas empresas.

O BS desempenha um papel importante junto das empresas, podendo ser usado como ferramenta de gestão e como forma de divulgação da RSE praticada pela empresa. O BS pode evidenciar os princípios e valores da empresa bem como caracterizar, através dos dados quantitativos, o cumprimento da sua responsabilidade perante a sociedade, seja ela interna (com seus funcionários) ou externa (com o meio em que está inserida).

Apesar da legislação portuguesa, desde 1985 obrigar a apresentação do BS por parte das empresas, com pelo menos 100 pessoas, no termo de cada ano civil. Muitas empresas ainda não se tinham apercebido nem do potencial informativo do documento, nem das vantagens provenientes da aplicação e divulgação de práticas de RSE interna. É neste sentido que importa verificar como evoluíram os indicadores do BS ao longo dos anos, em Portugal, e se estão a evoluir no mesmo sentido que os indicadores europeus. Neste sentido vão ser apresentados de seguida os objectivos, a metodologia e a estrutura deste trabalho.

1. Objectivos

Com este trabalho procura-se esclarecer os conceitos de RSE e BS, qual a importância de ambos, vantagens e limitações. Pretende-se também elaborar uma análise do estado de arte da RSE em Portugal, de modo analisar de que forma é que se tem vindo a desenvolver esta

temática. Uma vez que a Comissão Europeia tem vindo a promover o crescimento social e económico europeu, pretende-se também analisar se as práticas divulgadas pelas empresas em Portugal são semelhantes às divulgadas a nível europeu.

De acordo com o que foi referido no parágrafo anterior, a presente dissertação tem como objectivo analisar medidas de responsabilidade social relacionadas com a vertente interna das empresas em Portugal reportadas nos balanços sociais, e estabelecer uma comparação, sempre que possível, com os parâmetros seguidos pela União Europeia (EU).

2. Metodologia

Para a elaboração deste trabalho, tornou-se necessária uma familiarização com os temas RSE e BS, bem como a evolução de ambos os conceitos em Portugal. Desta forma, procedeu-se à consulta de revisão bibliográfica, levantamento de informações e dados documentais em artigos de revistas especializadas, endereços de *Internet*, congressos e jornais.

Tornou-se relevante o estudo da evolução da temática em Portugal, através de uma análise de dados emitidos pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) relativos ao BS. Esta análise teve como referência o período entre 2000 e 2007. A análise dos dados a nível europeu teve como referência estudos elaborados pelo *eurostat* e pelo eurobarómetro relativos ao ano de 2007.

3. Estrutura

O presente trabalho encontra-se dividido em dois capítulos fundamentais.

O primeiro capítulo encontra-se dividido em três pontos. O primeiro visa apresentar alguns conceitos relacionados com a responsabilidade social, nomeadamente os princípios subjacentes à RSE, as suas vantagens e limitações. Neste ponto também vai ser abordada a norma SA 8000 e o seu contributo para o tema. No segundo ponto vai ser abordado o conceito e importância do BS, bem como as suas vertentes e indicadores. No último ponto é feita uma referência ao estado da RSE em Portugal, onde será feita o seu enquadramento legal e a sua evolução.

No segundo capítulo é feita uma análise evolutiva dos dados emitidos pelo MTSS, relativo aos balanços sociais das empresas, com a finalidade de analisar a evolução da temática em Portugal entre os anos 2000 e 2007, bem como em que medida é que se enquadra com os dados da UE.

Por último vão ser apresentadas as conclusões e sugestões para trabalhos futuros.

Capítulo 1

1. Enquadramento da Noção de Responsabilidade Social

Embora o conceito de RSE seja recente, a sua prática desde sempre existiu como algo ligado à religião e à ideia de ajudar o próximo. Recentemente começou a ser debatida a ideia de que as empresas deveriam participar no bem-estar colectivo. Mas só com o agravamento dos problemas sociais provenientes do modelo de produção capitalista é que surgiram novas formas de gestão das empresas, que através de um comportamento ético contribuíam para o desenvolvimento económico, social e ambiental da comunidade e consequentemente a melhoria de qualidade de vida das gerações actuais bem como das gerações futuras.

Este tema suscita cada vez mais preocupação tanto por parte de governos, que procuram sensibilizar toda a comunidade, como por parte das empresas que a utilizam como um instrumento de marketing e uma oportunidade de aumentar os lucros. A longo prazo algumas empresas consideram as práticas de RSE como uma possibilidade de fortalecer a marca proporcionando à empresa o status de socialmente correcto, bem como uma estratégia de valorização dos seus produtos/serviços.

Após sucessivas discussões acerca do tema, ainda não foi formulada uma definição unânime relativamente ao conceito de RSE. Assim, e de acordo com Carroll (1979: 500), defende que “(...) a responsabilidade social de uma empresa envolve as expectativas económicas, legais, éticas e discricionárias que a sociedade tem em determinado período de tempo.”. Logo, segundo este autor a responsabilidade social é um elemento que deve ser inserido na estratégia da empresa, que para além de cumprir com as suas obrigações legais e fiscais, também deve colaborar com o crescimento da comunidade.

Segundo Drucker (1984), a responsabilidade social deveria ser usada como oportunidade de negócio, ou seja, as empresas poderiam converter as necessidades e problemas sociais em oportunidades rentáveis, uma vez que o autor considerava que a ideia de rentabilidade e responsabilidade eram noções complementares. A incorporação da RSE na estratégia da empresa, a ideia de rentabilidade e responsabilidade social como noções

complementares eram ideias também defendidas por Porter e Kramer (2002). Para estes autores o gestor não deve ter só como objectivo a maximização do lucro, mas também satisfazer as necessidades da sociedade. Para tal deve então tentar encontrar um equilíbrio entre os diversos grupos que directa ou indirectamente interagem com a empresa, ao mesmo tempo que procura tornar a empresa auto-sustentável ao nível financeiro.

Neto e Froes (2001), afirmaram que “(...) *a responsabilidade social passa pela transformação da realidade social por meio de acções como: sustentabilidade social, desenvolvimento de comunidade, promoção da cidadania e colectiva, consciência ecológica, capacitação profissional, integração social, entre outras.*”. Para estes autores, a responsabilidade era um meio de desenvolver uma consciência social e promover a cidadania.

De acordo com o Instituto Ethos (2011), a RSE é uma forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona, e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

A Comissão das Comunidades Europeias (CCE in livro verde, 2001), de modo a promover a discussão do tema da RSE perante a comunidade europeia, apresentou um livro denominado de Livro Verde. No documento o conceito de RSE é visto como “(...) *a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas.*” (in livro verde, 2001: 7). Com este conceito a Comissão tenta alcançar o título de economia mais dinâmica e mais competitiva do mundo, garantindo desta forma um crescimento económico sustentável com mais e melhores empregos e com maior coesão social.

Para Ashley (2005, in Miranda 2005), a RSE diz respeito a uma responsabilidade básica de gestão dos recursos humanos que passa pela adopção de códigos de conduta, política de qualidade de vida no trabalho e igualdade de oportunidades.

O tema RSE é visto como algo subjectivo, mas apesar de cada autor ter a sua ideia de como deve ser definido, todos concordam que a interpretação do tema está ligada à cultura social, legal e tradicional de cada país. No que toca às práticas de RSE não existem regras impostas para o que se considera ser o mais correcto, cada empresa dentro da esfera do voluntariado é que deve estudar o que é considerado como uma atitude responsável.

Apesar de cada instituição e/ou autor ter o seu ponto de vista todos os conceitos acabam por ter a mesma base, de que as empresas devem voluntariamente assumir a responsabilidade pelo seu impacto económico, social e ambiental, e desenvolver acções que promovam o bem-estar entre todos os agentes a ela relacionados tanto directa como indirectamente.

O objectivo do presente capítulo é, portanto, caracterizar os princípios adjacentes ao conceito de RSE bem como os documentos ligados ao conceito, como é o caso do BS. Neste capítulo também se irá analisar o estado da RSE em Portugal e de que forma foi evoluindo tanto social como legalmente.

1.1.Princípios da RSE

A crescente complexidade dos negócios resultante da globalização, veio impor aos gestores uma nova maneira de realizar as transacções. Como foi afirmado por Matos (2007: 397), “(...) *a comunidade empresarial envolve a utilização de elevados recursos financeiros e uma enorme capacidade de influência que acarreta uma responsabilidade também perante a sociedade*”. Ou seja, as empresas devem não só cumprir com as obrigações, mas também contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, respeitando a cultura e necessidades das pessoas. Como tal, as empresas devem tentar colmatar as lacunas dos governos nessas áreas.

Como se viu anteriormente, a definição de RSE é abrangente pois tenta englobar todos os que participam tanto directa como indirectamente nas empresas. Na década de setenta foi levantada a questão de qual seria a definição mais apropriada de RSE. Surgiram várias, sendo que a que mais se destacou pela abrangência de variáveis foi defendida por Carroll (1979). O autor defendia que o conceito de RSE englobava quatro dimensões: a pessoal, a social, a política e a económica. Em 1991, o mesmo autor, Carroll (1991) reviu a sua definição de quatro dimensões, propondo que as variáveis fossem expostas numa pirâmide (Figura 1), na qual as componentes estavam apresentadas de acordo com o seu grau de importância para a empresa, desde o pressuposto mais básico até aos que são desejados que sejam seguidos pela empresa.



Figura 1 – Pirâmide de RSE

Fonte: Carroll (1991), in Faria e Leal, 2007.

Com base na pirâmide representada na Figura 1, Carroll tentou demonstrar que a preocupação que está na base de todas as acções das organizações é a económica. A empresa deve ser lucrativa pois uma empresa que não gera lucro também não irá criar nem manter postos de trabalho ou até fornecer à sociedade os bens ou serviços que esta necessita. A responsabilidade económica é um requisito obrigatório para uma empresa, o objectivo principal de uma empresa. O pressuposto económico só deve ser alcançado com a ajuda do pressuposto legal, ou seja, é requerido que a empresa siga os requisitos legais e que os seus bens e serviços sigam os padrões de segurança bem como as regulamentações ambientais vigentes.

Espera-se que os gestores aquando do desempenho da sua função tenham um comportamento ético, este pressuposto é subjectivo porque vai depender da cultura na qual a empresa está inserida. Os padrões éticos de uma empresa são cada vez mais importantes pelo facto de a sociedade estar cada vez mais atenta aos comportamentos das empresas e, de certa forma, a punir quem não cumprir requisitos mínimos de ética. De acordo com este

pressuposto, no processo de tomada de decisão o gestor deve cumprir os seus deveres sem prejudicar terceiros, respeitando os direitos de quem os rodeia bem como deve ser o mais transparente possível nas suas acções.

Por fim, no topo da pirâmide de RSE está a responsabilidade social ou filantrópica. Esta é meramente voluntária e diz respeito ao comportamento da empresa no âmbito do social, de que forma é que a empresa contribui com recursos para a comunidade. Por outras palavras, representa as acções discricionárias levadas a cabo pela empresa em resposta às expectativas sociais. Este pressuposto assume cada vez mais uma importância estratégica. Como foi dito anteriormente, a sociedade está cada vez mais atenta ao comportamento social das empresas, existindo uma clara tendência da comunidade em beneficiar as organizações que tenham comportamentos socialmente responsáveis.

Após sucessivas discussões acerca dos pressupostos de RSE, chegou-se à conclusão que o modelo apresentado por Carroll não era suficientemente claro na classificação de uma actividade empresarial como económica, legal ou ética. Além disso, apresenta as variáveis como sendo independentes, o que muitas vezes não se verifica na prática. Assim, em 2007, Schwartz & Carroll apresentaram um novo modelo de RSE, que era constituído apenas por três domínios: o económico, o legal e o ético, sendo que neste modelo todos os pressupostos se encontram inter-relacionados, como se pode verificar no esquema apresentado na Figura 2.

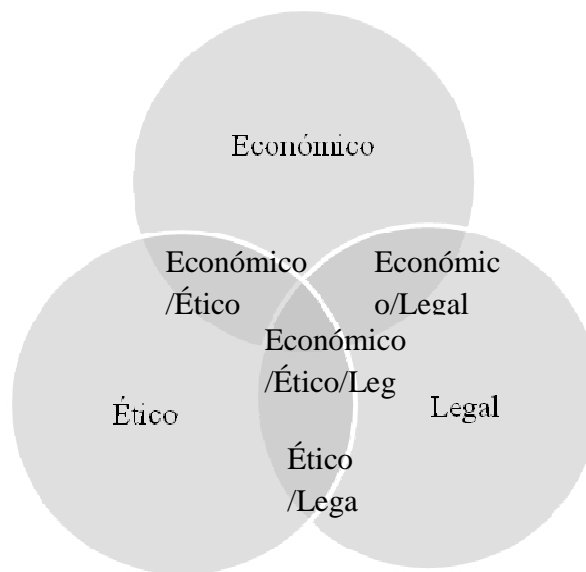


Figura 2 – Modelo de três domínios de RSE

Fonte: Carroll (1991), in Faria e Leal, 2007.

O domínio económico tem como objectivo demonstrar os eventos cujos impactos na empresa tenham sido positivos (este impacto tanto pode ser directo como indirecto). Os impactos directos estão relacionados com os eventos que afectam directamente a empresa, como por exemplo o aumento de vendas. Os eventos que causam impacto indirecto, estão relacionados com a promoção do bem-estar entre os trabalhadores, o que irá influenciar a produtividade e promover a empresa junto da comunidade.

O domínio legal está relacionado com as expectativas que a sociedade tem de que as empresas sigam os princípios presentes na lei, ou seja as empresas devem cumprir a lei e evitar a litigância civil, pois esta só irá piorar a imagem pública da empresa. A empresa deve tentar manter-se actualizada acerca do que se passa à sua volta, com o objectivo de poder conseguir antecipar mudanças de lei.

Por fim, temos o domínio ético que representa tudo o que a sociedade espera da organização. Deste pressuposto é esperado que o gestor tenha sempre em conta as consequências de todas as decisões que toma, com o intuito de não prejudicar terceiros.

Existem diferentes abordagens acerca dos pressupostos do conceito de RSE, mas estes vão depender de variáveis, como por exemplo, a cultura do país. No caso da Europa, as linhas presentes no Livro Verde (CCE, 2001) acerca deste tema têm servido como mais um auxiliar para a aplicação de normas, pois para além de definir o conceito de RSE vieram defender a importância da natureza voluntária das ações de RSE. A Comissão Europeia optou por não criar legislação relacionada com a RSE, por considerar que tal ação iria sufocar a criatividade e inovação por parte das empresas, para além de que as organizações deixariam de ser recompensadas pelas iniciativas inovadoras.

1.2.Vantagens e limitações estratégicas da RSE

Para alguns autores, como por exemplo Carvalho e Stevens (2007), a RSE é vista como algo intrínseco à empresa, como uma exigência que vem de fora. De acordo com o prof. Alfredo Bruto da Costa, actual presidente do Conselho Económico e Social, uma empresa que não tenha um sentido de responsabilidade social não cumpre a sua função, independentemente da sua área de trabalho (2008, in Parrado e Tomás, 2008). O prof. Alfredo Bruto da Costa também defende que as empresas devem colaborar no bem-estar colectivo, bem como assumir responsabilidade pelo seu impacto nos colaboradores, no ambiente, nos clientes e em todos aqueles que forem afectados. A responsabilidade social deve ser usada, não pelo altruísmo, mas por se relacionar com o bom senso e com os requisitos necessários a uma estratégia de sobrevivência empresarial.

Mas nem todos os autores, como por exemplo Tenório (2004), partilham deste ponto de vista, pois os defensores da corrente essencialmente liberalista sustentam a teoria de que a função da empresa se prende só com a maximização dos lucros. Tenório (2004) chega mesmo a defender que a caridade é vista como um entrave para o desenvolvimento da sociedade. Esta afirmação é justificada pelo facto de a RSE acarretar um custo de oportunidade, ou seja o montante que é investido nesta área não vai ser aplicado a actividades que poderão gerar rendimentos.

Bresser (1999), reconhece que a obrigação de promover o desenvolvimento social e económico cabe ao Estado, perante a abrangência de políticas a adoptar obrigado a estabelecer uma parceria participativa com a sociedade organizada e a iniciativa privada. Para tal recorreu a medidas de incentivo, como exemplo temos os incentivos fiscais.

Os autores que defendem a RSE garantem que a aplicação do conceito irá impulsionar os negócios da empresa, bem como desenvolver a sociedade de uma maneira sustentável. O primeiro objectivo é alcançado através da divulgação das acções sociais que a empresa desempenha, as acções reconhecidas pela sociedade poderão a longo prazo resultar no fortalecimento da marca e na obtenção de um valor diferencial para os seus produtos e serviços.

De acordo com Matos (2007), a comunidade empresarial envolve a utilização de elevados recursos financeiros e uma enorme capacidade de influência que acarreta uma responsabilidade também perante a sociedade. Desta forma as empresas devem ser agentes empreendedores de acções sociais, e só com base nesse princípio é que vão ser capazes de transformar as necessidades e carências sociais num negócio rentável. Ao longo da história há casos de empresas que passaram a encarar a satisfação das necessidades sociais como uma oportunidade de serem reconhecidas e consequentemente recompensadas. Mas também existem algumas limitações na aplicação deste tipo de políticas. Autores como Husted e Allen (2000), referem mesmo que as práticas de RSE podem ser descritas como anti-competitivas, pois restringem de certa forma a competição de outras empresas no mercado. Nem todas as empresas, sobretudo as pequenas e médias empresas, possuem capacidade financeira para aplicarem este tipo de políticas.

Enquanto alguns gestores referem que a maximização do lucro não é um requisito suficiente para o sucesso da empresa, e que deveriam ter um comportamento orientado para o mercado, com uma conduta coerente e responsável. Outros alegam que sem a maximização do lucro não é possível o empenho da empresa em acções de RSE, e que os gestores não devem perder de vista a estratégia comercial. Para tal as políticas e os objectivos de uma empresa não se podem basear apenas nas políticas de RSE, pelo facto de o abuso e a diluição do conceito de RSE poder reduzir a credibilidade da empresa.

O comportamento responsável das empresas que optam por adoptar a RSE passa por promover acções sociais, viradas para a defesa do ambiente e para a sustentabilidade da comunidade. As grandes empresas optam por emitir um Relatório de Sustentabilidade, no qual mostram de que forma estão a contribuir para a sustentabilidade da sociedade e de que forma contribuem para o bem-estar de todos os agentes que de forma directa ou indirecta interagem com a organização. As pequenas e médias empresas, dentro das suas possibilidades, optam em primeiro lugar por contribuir para bem-estar dos seus funcionários.

A sociedade tornou-se cada vez mais consciente do poder de influência que as empresas detêm, e passaram a exigir informações relacionadas com as condições de produção

dos bens e serviços, bem como o impacto que vão ter na sustentabilidade, premiando o comportamento social das empresas. No que se refere à sociedade, os consumidores também se tornaram conscientes do seu papel, optando por empresas que aplicam políticas de RSE, pois quando decidem levar um produto também passam a considerar, não apenas no seu valor intrínseco, mas também no seu valor agregado no processo de produção, assim como nas preocupações com as questões humanas, sociais ou ambientais.

Algumas das vantagens que podem ser obtidas por quem aplica a RSE, de acordo com Porter e Kramer (2002), são:

- Prestígio e Credibilidade – de acordo com esta linha de pensamento as empresas vão ser valorizadas pela sociedade e pelo mercado obtendo assim uma maior visibilidade;
- Comprometimento dos empregados para com a empresa – vão sentir-se mais motivados a melhorar o seu desempenho;
- Ganhos de imagem – os consumidores vão sempre associar a empresa a actividades de responsabilidade social, e vão querer contribuir de forma indirecta mantendo-se assim fiéis à marca;
- Aumento da produção e das vendas – provocado pela motivação dos funcionários e pelos ganhos em termos de imagem;
- Incentivos fiscais – existe a possibilidade de isenções fiscais.

Apesar das vantagens associadas ao tema da RSE, as empresas não podem fundamentar as suas políticas e os seus objectivos na RSE, pois embora seja crucial para a estratégia e o desenvolvimento das organizações, a temática também apresenta limitações na sua aplicação.

As limitações associadas ao tema, podem comprometer a eficácia e eficiência da estratégia, a continuidade do negócio, ou mesmo a sobrevivência das próprias organizações. Algumas das limitações apontadas por Swiatkiewicz (2009) para a RSE, são:

- A empresa pode correr o risco de estar a gastar os recursos da empresa de forma não produtiva;
- A preocupação dos gestores nas políticas de RSE, pode levar a uma menor preocupação dos mesmos na estratégia comercial;
- Corre-se o risco de distribuir os recursos de gestão disponíveis por um número crescente de alternativas de investimento;
- Enfraquece-se o sentido de dever dos gestores perante os proprietários;
- A despesa com a RSE acarreta também um custo de oportunidade, no sentido em que cada euro gasto na RSE não pode ser investido noutras actividades que realmente gerem rendimento.

Aquando da aplicação de políticas de RSE, a empresa deve ponderar não só as vantagens como também as suas limitações, os gestores devem considerar as políticas de RSE, da mesma forma como tratam um qualquer investimento, ponderando a relação custo benefício do investimento. Swiatkiewicz (2009) afirma que é importante analisar não só os limites para além dos quais a estratégia se pode tornar eficiente ou mesmo ineficiente, mas também as situações em que a estratégia em que a ética e a RSE podem ser cruciais para a estratégia e o desenvolvimento das organizações.

Tendo como referência padrões de gestão de qualidade e de gestão ambiental, foi emitida a norma SA 8000 que segue uma estrutura que realça a importância da melhoria dos sistemas de gestão, tendo sempre em consideração os direitos básicos dos trabalhadores. Trata-se de uma norma internacional de avaliação da responsabilidade social, que será tratada no ponto seguinte.

1.3. Norma Social Accountability 8000

Com o aumento de competitividade, algumas empresas sentiram a necessidade de manifestar que são socialmente responsáveis, ou seja, que incorporam preocupações sociais, ambientais e económicas na gestão dos seus processos. A melhor maneira de o fazer era serem certificadas por um organismo com competência para tal. A nível mundial, existe uma organização denominada *Social Accountability Internacional* (SAI), fundada em 1997 e que foi pioneira no estabelecimento de uma das primeiras normas sociais do mundo. O objectivo deste organismo prende-se com a inserção dos direitos humanos nas empresas, de modo melhorar a performance social dos trabalhadores e dos negócios (SAI, 2011). O trabalho desta organização permitiu alcançar vários objectivos, como por exemplo:

- Formação e assistência técnica – A SAI certifica auditores, que através de formações ajudam as empresas no processo de implementação da RSE;
- Acreditação – Consiste na qualificação dos auditores, de modo a que estes possam certificar as organizações que cumpram as normas emitidas pela SAI;
- Melhoramento da eficiência da auditoria – Existe uma revisão constante do processo de auditoria por este organismo, que regularmenta e avalia o trabalho dos seus auditores;
- Investigação e desenvolvimento – Através das suas pesquisas, conseguiu demonstrar boas práticas de RSE, bem como quais os custos e benefícios da sua certificação para as empresas;
- Mudança do processo produtivo – Um dos objectivos passa por ajudar as empresas a alargar os princípio da RSE ao sistema de gestão, desde o processo produtivo até ao consumidor final.

A SAI era dividida em vários departamento, um dos mais importantes era o denominado *Social Accountability Accreditation Service* (SAAS), que mais tarde, em 2007, se

tornou uma organização não lucrativa independente. A SAAS (SAAS, 2011) é uma agência de acreditação que tem como função certificar e monitorizar as empresas de modo a verificar se agem em conformidade com as normas sociais, incluindo a Social Accountability (SA) 8000 que dita as normas para a ética no local de trabalho.

Todo o trabalho realizado pela SAI encontra-se centralizado na norma SA 8000. A SA 8000 foi uma das primeiras normas sociais do mundo que pode ser aplicada a todos os sectores industriais. Trata-se de uma norma internacional de avaliação de responsabilidade social para empresas, a sua elaboração teve em conta as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e algumas convenções das Nações Unidas (ONU).

A norma SA 8000, veio indicar quais os requisitos que devem ser seguidos de modo a garantir os mais elevados padrões éticos associados aos processos de negócio. Alguns dos requisitos já se encontram consagrados em leis nacionais, sendo por isso já cumpridos pelas empresas. Quando isso não acontece, os padrões éticos ficam dependentes de quem gere as empresas. Como exemplo temos o trabalho infantil, o trabalho forçado e compulsório, liberdade de associação por parte dos trabalhadores e o direito à negociação colectiva, remuneração, sistemas de gestão, horários de trabalho, práticas disciplinares, saúde e segurança e por fim a discriminação para com os funcionários.

Todos estes requisitos fazem parte de um conjunto de preocupações que a sociedade passou a ter, recompensando as empresas que de forma voluntária as cumpram. Embora a SA 8000 seja uma norma internacional, a sua aplicação não é obrigatória, como já foi dito anteriormente, dependendo a sua aplicação do bom senso dos gestores. Em Portugal, temos como exemplo a Delta Cafés que foi certificada pelo Sistema de Responsabilidade social SA 8000. Esta certificação é atribuída pela SAAS (certificação SAAS, 2011), tendo como objectivo demonstrar o compromisso da empresa com a responsabilidade social e a satisfação dos seus colaboradores. Com esta certificação a Delta Cafés acabou por se impor no mercado pela sua dimensão social conseguindo desta forma equilibrar a relação marca/cliente.

A marca Dela Cafés rege-se por um código de conduta ética durante a sua actividade profissional, denominado de comércio justo. Através deste conceito, a empresa coloca os seus

produtos no mercado tendo em conta os valores éticos e o desenvolvimento sustentável das regiões produtoras de café. Após a destruição de Timor, a Delta resolveu criar uma parceria com os timorenses de modo a tornar o país num grande produtor de café e, desta forma ajudá-lo a reconstruir-se através da campanha “Um café por Timor”. Por cada embalagem de Delta Café Timor produzida, a Delta Cafés enviou 0,25€ para Timor. O objectivo da campanha era o de aproveitar o potencial do país na produção de café e incentivar os consumidores a participar indirectamente na construção de infra-estruturas de apoio à população, construção de escolas e fornecimento de equipamentos e materiais escolares (in Relatório de progresso Delta Cafés, 2010).

Desde a sua fundação que a Delta sempre apoiou instituições sociais, como por exemplo bombeiros ou mesmo escolas de ensino especial. Estas medidas mereceram o reconhecimento internacional, sendo que esta foi a primeira empresa portuguesa a ser certificada segundo a norma SA 8000 sobre a responsabilidade social, e sem dúvida uma motivação para a Delta Cafés que não tardou a alargar as políticas de RSE para outros países, nomeadamente o Brasil e Angola.

Esta norma permite às empresas que a seguem uma diferenciação face à concorrência, permite uma melhoria da imagem perante os consumidores que, indirectamente, acabam por se sentir como parte do processo de RSE. Algumas empresas conscientes deste facto passaram a emitir documentos denominados “Relatórios de Sustentabilidade” onde incluem balanços sociais com a finalidade de expor à sociedade, quais os compromissos a que se propõem e as políticas adoptadas pela empresa, tanto a nível económico como social.

2. BS e a sua importância

Ao longo do tempo o interesse da sociedade no tema de RSE aumentou. Presta-se por isso mais atenção ao desempenho das empresas ao nível da RSE, bem como às políticas por estas adoptadas. Conscientes dessa realidade, as empresas começaram a emitir um conjunto de informação que permite ao público em geral tomar conhecimento das políticas adaptadas por elas. Englobado no conjunto de informação emitida, encontra-se o BS. O documento é considerado pelas empresas como um instrumento estratégico, pelo facto de ser apresentado ao público de modo a demonstrar que políticas sociais e económicas foram adoptadas pela empresa.

O BS pode ser definido como um documento que contém as informações e dados estatísticos que possibilitam uma apreciação da situação da empresa no domínio social e económico. A divulgação destas informações no BS, têm como objectivo demonstrar de que forma é que a empresa estabelece vínculos com a sociedade e o meio ambiente. As informações divulgadas incidem sobre emprego, remunerações e encargos sociais, condições de higiene e segurança, formação, relações profissionais e ainda as condições de vida dos assalariados e dos seus familiares, na medida em que esta dependa da empresa.

À excepção de Portugal, França e Bélgica, a emissão do BS por parte das empresas é voluntária. Com base neste facto vários autores, como Neto, Soares, Sousa, Lanzarin e Pfitscher (2009), defendem que num mercado competitivo as empresas não têm outra hipótese, pois para além de interagirem com o meio que as rodeia, estão também a afirmar-se pelas suas políticas éticas e responsáveis e desta forma a valorizar a sua marca. O BS é um documento que procura demonstrar a transparência da empresa para com o público. Segundo Pinto e Ribeiro (2001), o BS visa proporcionar um relacionamento mais íntimo com o público, o que levará a uma melhoria da imagem da empresa. Vai também servir de ferramenta de controlo e avaliação para todos os que se relacionam com a empresa, tanto indirecta como directamente

O envolvimento da empresa na resolução de problemas sociais é visto como uma espécie de marketing positivo, pois vai permitir que conquistem espaço, reconhecimento e respeito junto do público. Assim sendo, o BS é um documento, emitido pelas empresas que

permite identificar o perfil de actuação social da empresa durante o ano, acerca do desempenho económico e financeiro, bem como qual o retorno económico e social resultante da interacção com os seus funcionários e comunidade.

2.1. Vertentes do BS

Pode-se dizer que o BS alia três grandes componentes da empresa: a humana, a económica e a social, e que todas elas visam contribuir para acrescer valor à empresa. Alguns autores, como é o caso de Cunha & Ribeiro (2008) defendem que o BS possui pelo menos quatro vertentes, as dos recursos humanos, a ambiental, a das relações com a sociedade e a do valor acrescido.

No que diz respeito à vertente dos recursos humanos, as empresas devem evidenciar qual o perfil do trabalho, e incluir no cadastro do funcionário informações relativas a idade, sexo, formação escolar, remunerações e benefícios concedidos, bem como quais os gastos dispendidos pela empresa com a formação profissional dos seus funcionários.

A vertente ambiental deve salientar a postura da empresa no que toca à gestão dos recursos naturais ou seja, quais os gastos da empresa na protecção, recuperação e preservação de recursos naturais, incluindo os gastos em equipamentos que promovam as energias alternativas.

No que diz respeito às relações com a sociedade, deve ser evidenciado o grau de comprometimento voluntário da empresa com as necessidades básicas da população, desde a preservação de bens culturais à educação de necessitados.

A vertente do valor acrescido, tem como objectivo demonstrar qual o valor da riqueza gerada e de que forma foi distribuída pelos elementos que para ela contribuíram. Trata-se de um relatório contabilístico que demonstra sobretudo informações económicas sendo por isso, considerada uma parte fundamental do BS. Neste caso podem ser obtidas informações importantes acerca da actividade empresarial, como por exemplo qual a parcela que foi distribuída aos funcionários, ao governo, aos accionistas, a terceiros, ou mesmo quais foram os valores retidos pela empresa.

Deve-se ter em conta que estas vertentes podem ser tratadas de forma isolada ou em conjunto, mas acabam por ser relevantes para determinar o grau de comprometimento da empresa a causas sociais.

2.2. Indicadores do BS

Tal como foi dito anteriormente, o BS é uma forma de dar transparência acerca das actividades da empresa, ampliando o diálogo da organização com a sociedade. Este documento pode ser usado para analisar as acções e programas desenvolvidos pela empresa, tanto no âmbito interno, como externo. Esta análise é feita através de indicadores que permitem demonstrar a eficiência das estratégias e acções realizadas pela organização, ou seja de que forma é que a empresa está a ser socialmente responsável.

Existem muitos tipos de indicadores, que vão depender do tipo de informação que se pretende, do actor interessado na informação, bem como da tradição seguida pelo país onde a empresa se encontra sediada.

Os indicadores podem ser de vários tipos, de modo a facilitar o preenchimento, a leitura e compreensão do BS. O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Económicas (IBASE, in Neto, Soares, Sousa, Lanzarin e Pfitscher, 2009: 6), criou um modelo padronizado onde dividia o BS por critérios que acreditava serem necessários para a sua elaboração:

- Sociais (humanos) – que pode ser dividido em dois tipos: o interno ou o externo. O primeiro está relacionado com o investimento feito pela empresa na empregabilidade bem como no desenvolvimento do pessoal no sentido de melhorar a qualidade de vida dos seus funcionários, como por exemplo na alimentação, medicina e segurança no trabalho ou mesmo ao nível da formação profissional. O segundo já se encontra mais relacionado com o clima social, ou seja diz respeito a investimentos feitos pela empresa em função da sociedade, como por exemplo em campanhas de combate à fome ou de saúde, melhoramento do saneamento ou mesmo através de construção de habitações sociais.
- Económicos – estão relacionados com a utilidade e qualidade do produto e com o lucro por ele gerado. Pretendem também demonstrar de que forma é

que a empresa gera riqueza, e como é que esta é distribuída entre todas as partes interessadas.

- Ambientais – têm como objectivo tornar públicas as políticas ambientais adoptadas pelas empresas. Este tipo de investimentos pode ser dividido em dois: o investimento mais ligado com a produção ou operação da empresa, relativo a diminuição dos níveis de poluição da empresa ou mesmo o controlo da qualidade dos resíduos. O outro tipo de investimento já inclui programas ou projectos externos, estes últimos mais relacionados com a conservação de recursos naturais e campanhas ecológicas tendo como finalidade a educação sócio ambiental para a sociedade.
- Corpo funcional – este indicador apresenta informações tanto qualitativas como quantitativas, relativamente à força de trabalho na empresa. Como exemplo deste tipo de informações, temos a quantidade de funcionários efectivos, a existência de estagiários ou mesmo de funcionários portadores de deficiência.
- Informações relevantes relativas ao exercício da cidadania empresarial – diz respeito a outras informações que não estejam incluídas nos indicadores anteriormente referidos, e que sejam consideradas relevantes para outros utentes da informação.

No ponto seguinte irá ser tratada a temática da RSE em Portugal, de que forma é que o conceito foi evoluindo ao longo dos tempos e, quais os componentes do BS em Portugal.

3. RSE em Portugal

Do ponto de vista empresarial, Portugal teve desde sempre uma atitude passiva em relação à RSE, pelo facto de os governos não divulgarem o tema de forma apropriada, nem evidenciarem orientações que demonstrem de que forma é que as empresas podem implementar medidas de RSE de forma eficiente.

A tradição de intervenção social em Portugal remonta à fundação das Misericórdias, muito ligadas à Igreja Católica. Durante o Estado Novo (1926-1974), o modelo corporativo favoreceu o domínio das principais empresas, tendo florescido algumas iniciativas a favor dos empregados, consideradas socialmente avançadas para a época, embora em alguns casos, de carácter paternalista. Estas práticas tiveram o seu fim após a Revolução de 1974, com o fenómeno das nacionalizações e a instalação de uma economia social.

As questões ambientais nunca se fizeram sentir de forma muito intensa, talvez pelo facto de o nível de industrialização não ser muito elevado. Os níveis de poluição eram relativamente baixos, comparativamente aos de outros países europeus. Nos últimos anos, no entanto, houve mudanças substanciais e alguns indicadores ao nível da poluição atmosférica e das águas, construção selvagem e destruição do património ambiental que levaram à introdução de legislação ambiental, sobretudo impulsionada por pressões e financiamentos por parte da União Europeia.

Apesar da legislação existente associada a RSE, relacionada com o BS, a temática passava muitas vezes despercebida tanto por parte das empresas como da sociedade. O tema só começou a emergir na sequência da Cimeira Europeia de Lisboa, em Março de 2000. Na cimeira foi desenvolvido um plano estratégico da UE, denominado a estratégia de Lisboa, com o objectivo de garantir a sustentabilidade do estado social, com especial foco para o emprego, o crescimento económico, bem como para a melhoria da qualidade do ambiente (Sair da Casca, 2011).

Começaram então a emergir associações ligadas à temática da RSE, como é o caso da GRACE (Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial), Sair da Casca, a RSE Portugal (Associação Portuguesa para a Responsabilidade Social das Empresas) ou mesmo a

BSCD Portugal (*Business Council for Sustainable Development*). Estas instituições têm um objectivo em comum: fomentar a RSE nas empresas (conciliando os objectivos privados com os da responsabilidade social) e promover o debate acerca da temática da RSE em Portugal bem como alertar a sociedade para a importância da sua prática.

Em 2007 foi definida uma estratégia nacional que se propunha fazer de Portugal, até 2015, um dos países mais competitivos na UE tanto ao nível da qualidade do ambiente como da responsabilidade social.

No espaço de dez anos, e com a ajuda do livro verde (CCE, 2001) bem como de legislação existente pela UE, Portugal conseguiu implementar normas que visam promover a RSE, principalmente ao nível interno da empresa através do BS.

3.1.Enquadramento legal do BS em Portugal

Em 1985, por força da lei nº 141 de 14 de Novembro de 1985, o governo Português passou a exigir a publicação do BS para empresas com mais de 100 funcionários, independentemente do vínculo contratual. De acordo com esta lei, o BS era remetido aos Serviços da Inspeção do trabalho, bem como ao Serviço de Estatística do MTSS.

Outra legislação surgiu com o fim de actualizar a lei existente, como é o caso do decreto-lei nº 9/92 de 22 de Janeiro, que altera o regime do BS das empresas aprovado pela lei 141 de 1985. O decreto-lei nº 155/92 de 28 de Julho tornou obrigatória a apresentação do BS, enquadrado na lei geral, pelos organismos autónomos da Administração Pública e o decreto-lei nº 190/96 de 9 de Outubro que estende a obrigatoriedade da apresentação do BS aos organismos da administração pública central regional e local incluindo os institutos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço.

A lei 35/2004 de 9 de Julho, teve como finalidade regulamentar a lei 99/2003 de 27 de Agosto, que aprovou o código do trabalho, bem como veio revogar a lei 141/85 de 14 de Novembro. Com a entrada da nova lei de 2004, veio também a obrigação da apresentação do BS para empresas com mais de 10 trabalhadores.

O formulário do BS inclui cinco componentes:

- Nível de emprego;
- Custos com o pessoal;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Formação profissional;
- Benefícios sociais voluntários.

De forma a analisar a legislação existente em Portugal, irão ser analisados de seguida alguns dos componentes do BS, nomeadamente a segurança e saúde no trabalho, a formação

profissional e o nível de emprego no âmbito das mulheres, minorias e portadores de deficiências.

3.1.1. Segurança e saúde no trabalho

Uma vez que cabia a cada estado membro a criação de normas relativas à segurança e higiene no trabalho, o Conselho Europeu achou por bem criar a directiva 89/391/CEE. A directiva continha linhas gerais sobre o direito à participação dos trabalhadores em matérias de prevenção de riscos profissionais, protecção da saúde, bem como na promoção do seu bem-estar físico, mental e social. A directiva 89/391/CEE acabou por contribuir para a evolução da temática de higiene e saúde no trabalho em Portugal, pois foi a partir dessa que foi criada e aperfeiçoada a legislação relativa a esta temática.

O decreto-lei 441/ 91 de 14 de Novembro foi a primeira norma a ser publicada que seguia as linhas da directiva. O decreto-lei veio estabelecer o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho, e promover o direito de todos os trabalhadores à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e de protecção da saúde.

A fim de complementar o decreto-lei 441/91 de 14 de Novembro, surgiu o decreto-lei 133/99 de 21 de Abril. O objectivo do último foi alterar os princípios da prevenção de riscos profissionais, de modo a assegurar a transposição de algumas regras da directiva. De forma a inspeccionar a correcta aplicação das normas, o decreto-lei 110/2000 de 30 de Junho veio estabelecer condições de acesso à profissão de técnico superior de segurança no trabalho e técnico de segurança e higiene no trabalho.

A actual legislação laboral, referente à lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, obriga a que as empresas demonstrem um compromisso claro e prático com a higiene, segurança e saúde no trabalho. As empresas são obrigadas a definir uma política de segurança, higiene e saúde que abranja não só os trabalhadores, como também o seu agregado familiar. No caso de empresas com materiais nocivos, devem ser fornecidos aos trabalhadores equipamentos de protecção individual, assim como devem ser alvo de exames médicos regulares.

Os acidentes de trabalho incluem os acidentes *in itinere*, acidentes no percurso entre a residência e o local de trabalho, ou mesmo até o local de almoço. No caso de acidente de trabalho, a entidade patronal é obrigada a ter um seguro por trabalhador, independentemente da sua nacionalidade. O seguro deve ser activado para fazer face a gastos na reabilitação do trabalhador, no caso de incapacidade provocada por acidente de trabalho ou no tratamento de doença profissional, nestes casos o direito à indemnização também é inalienável.

3.1.2. Formação profissional

A formação contínua dos trabalhadores pode ser considerada como uma importante motivação para os trabalhadores, pois vai contribuir para a valorização profissional das pessoas bem como aumenta as capacidades e auto estima dos recursos humanos.

Em Portugal, a lei que regula o actual código do trabalho, prevê que tanto o empregador como o Estado devem proporcionar formação aos seus colaboradores incluindo os jovens que estejam a entrar na vida activa. O empregador deve proporcionar ao trabalhador formações que sejam adequadas às suas qualificações. A formação contínua deve abranger pelo menos 10% dos funcionários com contrato sem termo de cada empresa, com um mínimo de 35 horas anuais para as formações.

No caso dos trabalhadores vinculados com um contrato a termo, o dever das empresas facultarem formação profissional tem lugar quando o contrato excede os 6 meses. Sendo que a duração em horas das formações deverá ser proporcional à duração do contrato, podendo ir até aos 3% do período normal de trabalho ao fim de 3 anos de relação contratual.

3.1.3. Nível de emprego das mulheres, minorias e portadores de deficiências

O direito de igualdade e não discriminação encontra-se previsto tanto na Constituição da República Portuguesa como na actual legislação laboral, segundo os quais todos os cidadãos

devem ter igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais bem como às condições de trabalho. O direito à não discriminação é considerado como um direito fundamental que abrange o género, nacionalidade, deficiência ou mesmo doenças crónicas (in Direcção Geral do emprego e Relações de Trabalho, 2005). Também se encontram regulados na lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, os direitos dos trabalhadores estudantes, menores e trabalhadores com capacidades reduzidas.

A lei também consagra protecção a casos mais específicos, nomeadamente as condições de trabalho da mulher durante o período de gestação, bem como prevê a protecção após o parto, na atribuição da licença de maternidade (prevendo também a existência de uma licença de paternidade).

De modo a proteger as minorias, nomeadamente os imigrantes, a legislação portuguesa foi fortemente influenciada pela Carta Social Europeia e pelos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de modo a elaborar normas relativas à matéria de discriminação. A Carta Social Europeia, tem como objectivo assegurar à população europeia os direitos sociais de modo a melhorar o seu nível de vida e promover o seu bem-estar.

A OIT é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas, especializada em questões de trabalho assente no princípio da justiça social. Esta agência é fonte de importantes conquistas sociais que caracterizam a sociedade industrial, é uma estrutura internacional que aborda questões pertinentes acerca de direito de trabalho e busca soluções que permitam melhorar as condições de trabalho no mundo.

Todas as iniciativas ligadas à promoção da igualdade e não discriminação têm como objectivo comunicar que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e que são iguais perante a lei.

3.2. Relatório Único

O relatório único é um documento que tem por fim agregar a informação relativa à actividade social da empresa, sendo regulado pelo MTSS e sendo elaborado com uma periodicidade anual. Este é entregue por meio informático, por todas as pessoas singulares e colectivas, com ou sem fins lucrativos, consideradas entidades empregadoras. O documento surgiu no âmbito de uma medida de desburocratização da administração pública, o SIMPLEX. Onde foi prevista a simplificação da obrigação da prestação de informação por parte dos empregadores que, se encontrava dispersa por vários documentos (BS, Relatório anual de actividades, mapa de horários de trabalho, entre outras) num só documento, e a ser cumprida num só acto.

Com o objectivo de agregar toda a informação relativa à actividade social das empresas num só documento, foi publicado na portaria n.º 55/ 2010, que define o modelo de Relatório Único bem como regula o seu conteúdo, prazo de apresentação e entidade a quem é entregue, neste caso ao MTSS.

3.2.1. Conteúdo

Como foi dito anteriormente, o relatório único deve conter a informação anual relativa à actividade social da empresa que se encontrava até então dispersa por vários documentos. Como exemplo dessas informações agregadas, temos os quadros de pessoal, a comunicação trimestral de celebração e cessação de contratos de trabalho a termo, a relação semestral dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar, o relatório da formação profissional contínua, o relatório da actividade anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho e o balanço social.

A informação anual inclui ainda aspectos relativos a greves e informação sobre os prestadores de serviço, o que permite superar o procedimento complexo entre as empresas e a administração do trabalho em que até agora assentou a informação sobre as greves.

O relatório único é então constituído por:

- Formulário inicial – contém a identificação da entidade empregadora: informação sobre a sede e estabelecimentos, volume de negócios, VAB, pessoas ao serviço, filiação sindical, prestação de trabalho suplementar, recurso a trabalhadores temporários e prestadores de serviços
- Anexo A – Quadro de pessoal
- Anexo B – Fluxo de entrada ou saída de trabalhadores
- Anexo C – Relatório anual da formação contínua
- Anexo D – Relatório anual de actividade do serviço de segurança e saúde no trabalho
- Anexo E – Greves
- Anexo F – Informação sobre prestadores de serviços - este substitui os actuais mapas de quadro de pessoal (que eram entregues em Novembro), o relatório de segurança, higiene e saúde no trabalho (entregue em Abril), o BS (entregue em Maio) e o relatório de formação (que não chegou a vigorar).

O capítulo que se segue tem como objectivo, analisar os dados relativos à informação social que se encontra reportada nos balanços sociais entre os anos 2000 a 2007.

Capítulo 2

4. Análise da Gestão de Recursos Humanos

No seguimento desta análise, irá ser apresentada a metodologia de estudo, bem como a análise dos dados relativos aos indicadores de emprego, formação profissional, higiene e segurança e protecção social complementar. Por fim irão ser apresentadas as respectivas considerações finais.

4.1. Metodologia

Era obrigatório para as empresas com mais de 100 pessoas ao serviço, presentes em território nacional, entregarem no termo de cada ano civil, um BS. Para a realização deste estudo, foram utilizadas os dados relativos aos balanços sociais, divulgados pelas empresas, de forma obrigatória ou voluntária, e posteriormente organizadas e divulgadas pelo MTSS.

Tendo em conta que se trata de uma análise que engloba oito anos e que houve ao longo dos anos uma variação no número total de empresa que responderam, estima-se uma média da amostra de 2152 empresas, representada na Tabela 1. Esta amostra engloba as médias e grandes empresas, ou seja com mais de 100 pessoas ao serviço. Como também se pode verificar na Tabela 1, a maior percentagem de respostas é referente a médias empresas com 100 a 249 pessoas ao serviço.

Tabela 1 – Empresas da amostra

Fonte: Balanço Social, in Gabinete de estratégia e planeamento MTSS.

Ano	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Número total de empresas da resposta	2.204	2.162	2.162	2.128	2.054	2.155	2.126	2.226
Média do total de empresas da resposta	2152							
(%)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Empresas com 100 a 249 pessoas	66,70%	65,60%	65,80%	66,10%	67,00%	66,60%	66,50%	66,90%
Empresas com 250 a 499 pessoas	20,00%	21,10%	21,10%	20,90%	19,70%	20,10%	19,70%	19,60%
Empresas com 500 ou mais pessoas	13,30%	13,30%	13,10%	13,00%	13,30%	13,30%	13,80%	13,50%

A informação tratada diz respeito à atitude das empresas em relação à responsabilidade social perante a sociedade. A referida informação encontra-se disponível na internet no site do MTSS, e com referência a vários anos, permitindo desta forma a análise evolutiva.

Numa primeira fase, reuniu-se a informação divulgada pelo MTSS, nomeadamente os balanços sociais relativos ao período de tempo entre 2000 e 2007. Tendo em conta os indicadores do BS, nomeadamente os sociais internos e os de corpo funcional, procedeu-se de seguida à análise comparativa e evolutiva dos dados relativos ao emprego, à formação profissional, à higiene e segurança e à protecção social complementar.

Relativamente aos indicadores de formação profissional e de higiene e segurança o estudo inclui uma análise por sectores de actividade. Esta análise é relativa ao sector com maior percentagem de participação em acções de formação, bem sector com maior número de acidentes de trabalho. Dentro de cada itens por vezes é feita uma apreciação da análise evolutiva e sempre que possível é feita uma comparação com o cenário europeu, de acordo com estudos divulgados pela Comissão Europeia ou por análise feita pelo Instituto Tárki (in Bernát, Fábíán, Gabos, Horváth, Kopasz e Medgyesi, 2008) ambos referentes a 2007.

4.2. Análise de resultados

Como já foi dito anteriormente, o objectivo deste estudo é avaliar qual a preocupação das empresas portuguesas, no que respeita à responsabilidade social na área da gestão dos recursos humanos.

A intenção inicial era comparar os dados dos balanços sociais ao longo da década de 2000 a 2009, tal não foi possível pois os dados relativos aos anos 2008 e 2009 ainda não tinham sido divulgados aquando da recolha de dados. De forma a contornar este facto, foram avaliados de forma evolutiva os oito anos iniciais, ou seja apenas se consideraram os balanços sociais dos anos 2000 a 2007.

Os resultados do presente estudo serão comparados, sempre que possível, com conclusões obtidas num estudo elaborado pelo Instituto Tárki, publicado em 2008, ou por estatísticas divulgadas pelo *Eurostat*, publicado em 2009. Ambos os estudos procuram demonstrar a realidade social da Europa.

O Instituto Tárki é um organismo sediado na Hungria, que se encontra especializado em pesquisas relacionadas com ciências sociais, nomeadamente dados relacionados com os mercados de trabalho ou mesmo estratificação social. O estudo elaborado pelo instituto tem como objectivo demonstrar quais as consequências sociais das políticas económicas adoptadas pela Europa.

De seguida vão ser analisados os dados relativos aos componentes do balanço social, nomeadamente o nível de emprego, a formação, a higiene e segurança e a protecção social complementar.

4.3. Nível de Emprego

Relativamente a este indicador, é considerado o número total de pessoas ao serviço, incluindo trabalhadores de ambos os sexos, trabalhadores estrangeiros e ainda portadores de deficiência. Como já foi referido, tem em conta dados presentes nos Balanços Sociais de 2000 a 2007 divulgados pelo MTSS.

A análise do indicador do emprego vai ter em conta aspectos relacionados com o vínculo contratual e a igualdade de oportunidades.

4.3.1. Vínculo Contratual

Existe precariedade no trabalho quando o trabalhador se sente instável ou mesmo inseguro no local de trabalho. Estas características são mais comuns quando existe um vínculo contratual a termo incerto ou a tempo parcial. Conforme se pode verificar através da Figura 3, os contratos a termo incerto e os outros, que englobam os contratos a tempo parcial, são os que têm menor percentagem, ou seja são os que são feitos em menor número. No caso dos contratos a termo incerto com uma média de 3,54% e nos outros com uma média de 1,50% nos oitos anos estudados.

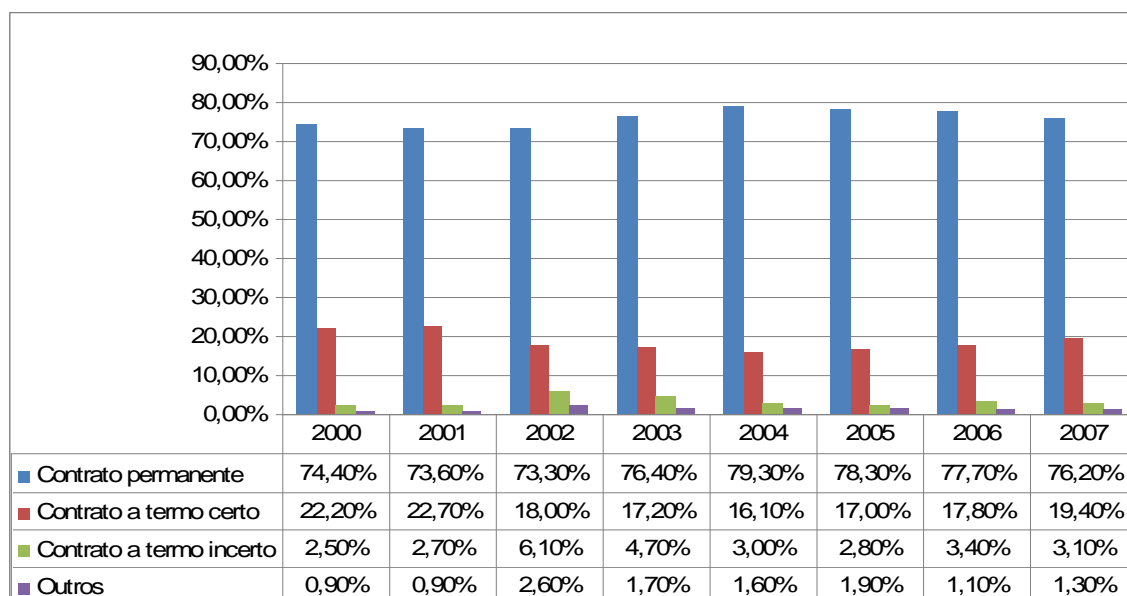


Figura 3 – Estrutura de pessoas ao serviço segundo o vínculo contratual.

Fonte: Elaboração própria.

A estabilidade do emprego é algo que é considerado de elevada importância não só para o trabalhador como para a empresa, pois permite que a empresa tenha uma redução dos encargos no recrutamento de novos trabalhadores ou mesmo na sua formação. No caso dos trabalhadores, o facto de terem alguma estabilidade vai de certa forma motivá-los, podendo mesmo conduzir a um aumento da produção.

No conjunto de pessoas ao serviço, a maior percentagem possui contratos permanentes ou a termo certo, como se pode verificar na Figura 3, com uma média de 76,15% e de 18,80% respectivamente. Independentemente do tipo de contrato, os números mantêm-se constantes ao longo dos anos, apenas com pequenas oscilações.

Em relação ao peso das pessoas contratadas a termo certo, apenas uma pequena percentagem passa ao quadro permanente. Como pode ser visto na Figura 4, a percentagem de pessoas contratadas a termo certo e que passaram para o quadro permanente cresce aproximadamente 2% até 2002, em 2003 sofre uma quebra que é recuperada em 2004, ano a partir do qual o comportamento decresce de forma gradual até 2007.

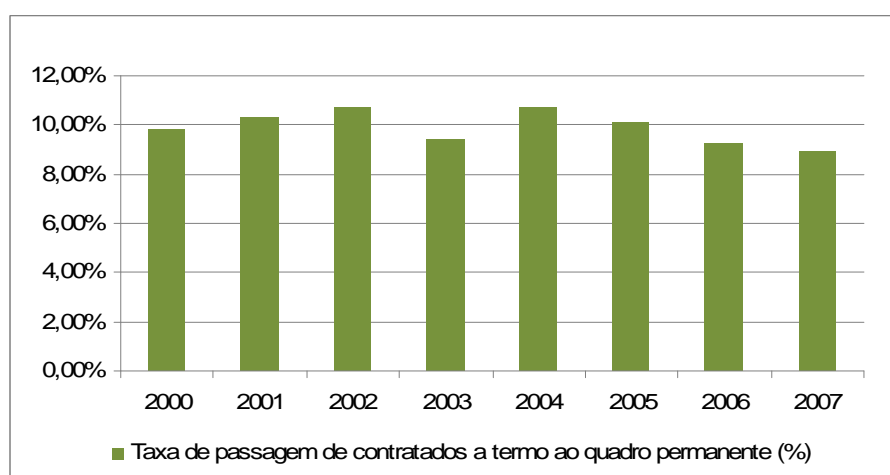


Figura 4 – Taxa de passagem de pessoas ao serviço ao quadro permanente.

Fonte: Elaboração própria.

Apesar da OCDE proteger os contratos permanentes, isso não impede que a liberalização do mercado se faça pela expansão do trabalho temporário. Em Portugal pode-se verificar que os contratos que se realizam são na sua maioria permanentes, mas mesmo assim,

e de acordo com o *eurostat*, demonstrado no gráfico representado na Figura 5, Portugal é o terceiro país com a taxa mais elevada de trabalho temporário, sendo ultrapassado apenas pela Espanha e a Polónia.

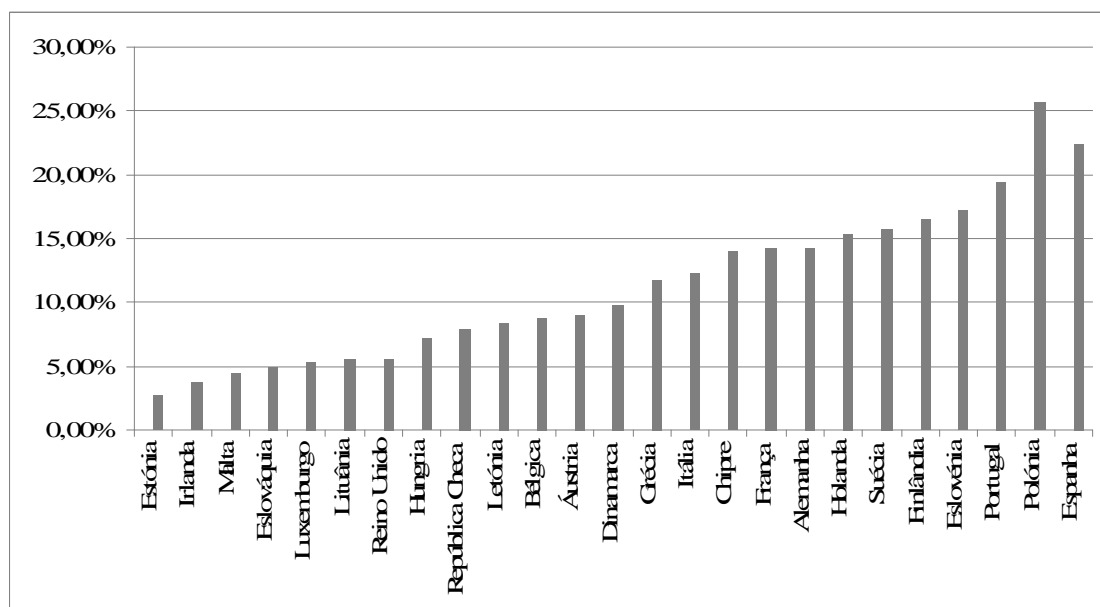


Figura 5 – Taxa de Trabalho temporário em 2005 (EU a 25) por País.

Fonte: Eurostat, 2007, in *European Commission*, 2010.

As causas para a existência de contratos temporários poderão estar relacionadas com o facto de as pessoas não encontrarem emprego na área na qual fizeram a sua formação. Em relação aos contratos permanentes, a elevada percentagem deste tipo de vínculo contratual pode estar relacionado com o facto de a contratação de um novo funcionário acarretar custos acrescidos para a empresa, nomeadamente na formação.

4.3.2. Igualdade de oportunidades

Ligado ao tema da igualdade de oportunidades são tidas em conta a protecção das mulheres, os trabalhadores portadores de deficiências, bem como a protecção dos direitos dos cidadãos estrangeiros.

4.3.2.1. De acordo com o género

A igualdade de oportunidades em relação aos géneros foi uma mudança na cultura da sociedade, pois as mulheres deixaram de estar afectas apenas a trabalhos domésticos, como

se pode comprovar através da Figura 6. Pode-se verificar um ligeiro aumento de mulheres ao serviço, cerca de 2% ao contrário dos homens que ao longo dos anos apresentam uma ligeira tendência decrescente.

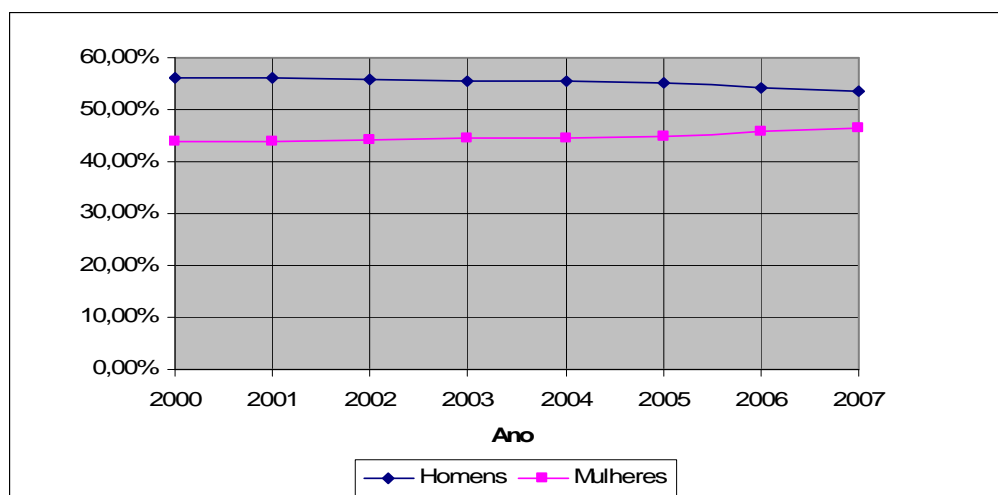


Figura 6 – Estrutura de pessoas ao serviço, segundo o sexo.

Fonte: Elaboração própria.

A Tabela 2 tem por objectivo demonstrar um teste de hipótese da distribuição *t-student*. Este teste tem por objectivo analisar o intervalo de médias entre mulheres e homens, que se encontram ao serviço. Neste caso, e de acordo com a Tabela 2 o intervalo é de aproximadamente 10,65%, com um grau de confiança de 95%. O desvio padrão com um valor de 1,77, demonstra que entre homens e mulheres existe uma maior dispersão de dados, ou seja pressupõe uma maior variedade de percentagens, apesar de no conjunto as variáveis apresentarem um mínimo de 9,16% e no máximo 12,13%. A dispersão de dados vem indicar melhores condições de discriminar as variações destas variáveis ao longo dos anos, ou seja em qual dos anos é que a percentagem de mulheres foi superior ao dos homens.

Tabela 2 – Teste t de amostra de pares.

Fonte: Elaboração própria.

	Média	Amostra	Diferenças de pares				
			Desvio padrão	Mínimo	Máximo	t	Grau de Liberdade
Homens	55,33	8	-	-	-	-	-
Mulheres	44,68	8	-	-	-	-	-
Homens - Mulheres	10,65	-	1,77	9,16	12,13	16,99	7

Através da Figura 7, pode-se verificar que existe uma tendência para a igualdade de oportunidades em relação aos sexos, ou seja o número de mulheres contratadas a termo ao longo dos anos passa a ser equivalente ao número de homens contratados a termo. A partir de 2004 a percentagem de mulheres contratadas demonstra uma ligeira diminuição face à percentagem de homens. Em 2007 as mulheres já apresentaram um aumento de cerca de 1% em relação aos homens. O mesmo cenário também se foi sucedendo na Europa, onde também existiu um ligeiro aumento de mulheres no mercado de trabalho.

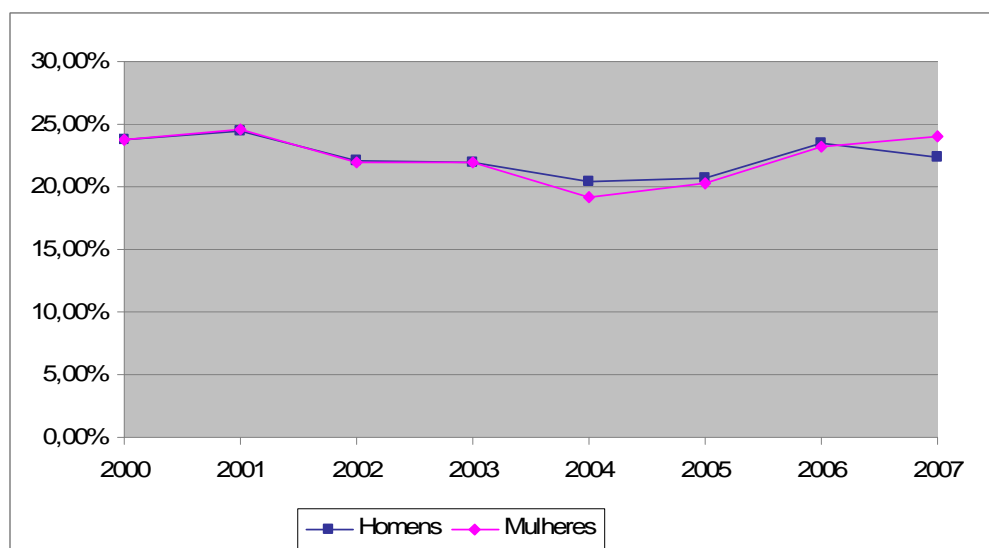


Figura 7 – Peso dos trabalhadores contratados a termo.

Fonte: Elaboração própria.

O crescimento económico europeu teve um impacto positivo no emprego, de acordo com a Figura 8, pode-se verificar que houve um aumento do emprego na UE de cerca de

61,8% em 1999 para os 65,4% em 2007. Também se pode verificar um aumento das mulheres no mercado de trabalho de cerca de 5,3%, a percentagem de homens também sofreu um aumento de cerca de 2%.

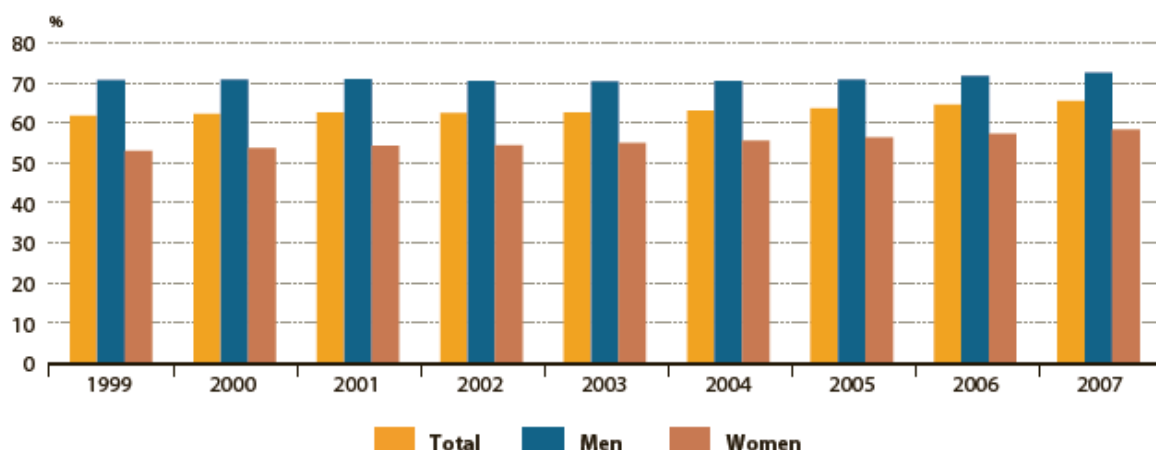


Figura 8 – Rácio do emprego por género na UE.

Fonte: Eurostat, 2007, in *European Commission*, 2010.

Um estudo elaborado, pelo Instituto Tárki (in Bernát, Fábián, Gabos, Horváth, Kopasz e Medgyesi, 2008), acerca da situação social da Europa demonstrou poucas discrepâncias em relação aos contratados entre os homens e as mulheres. Enquanto que a nível nacional a diferença entre homens e mulheres ao serviço passou de cerca de 12,20% em 2000 para cerca de 7,4% em 2007, a nível europeu essa diferença centra-se em cerca de 15%.

Esta conquista por parte das mulheres pode ter como causas a luta pela igualdade no tratamento entre homens e mulheres, que levou à criação de legislação nesse sentido. A crescente oferta de creches e jardins-de-infância também possibilitaram à mulher conciliar uma carreira profissional com a vida doméstica.

4.3.2.2. Cidadãos estrangeiros

Em relação aos cidadãos estrangeiros a trabalhar em Portugal, pode-se verificar através da análise dos mesmos Balanços Sociais, que no espaço de sete anos houve um aumento significativo de imigrantes ao serviço em Portugal.

Em 2000 os registos indicavam cerca de 17.765 pessoas a laborar em Portugal, número que até 2007 aumentou para cerca de 33.827 pessoas, como se pode verificar através da Tabela 3. O peso dos trabalhadores estrangeiros a laborar em Portugal no total dos trabalhadores aumentou 2%.

Tabela 3 – Peso dos trabalhadores estrangeiros ao serviço

Fonte: Balanço Social, in Gabinete de estratégia e planeamento MTSS.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Trabalhadores estrangeiros	17765	29359	33392	32818	30690	34777	34781	33827
Peso no total de emprego	2,10%	3,50%	4,00%	4,10%	4,00%	4,40%	4,20%	4,10%

Como se pode verificar através do gráfico representado pela Figura 9, a maior parte dos trabalhadores são oriundos dos PALOP (Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa), cerca de 50%, a seguir surgem os de outros países, que em 2000 são à volta de 12% e que em 2001 sofrem um acréscimo de aproximadamente 20%, mas que ao longo dos sete anos vão baixando até aos 20%. Relativamente ao Brasil e à UE podemos verificar no mesmo gráfico, que a percentagem de trabalhadores anda à volta de 10% cada, tendo o Brasil uma tendência ligeiramente crescente até 2007, enquanto que a UE, de 2000 para 2001, baixa para 10% mantendo-se constante.

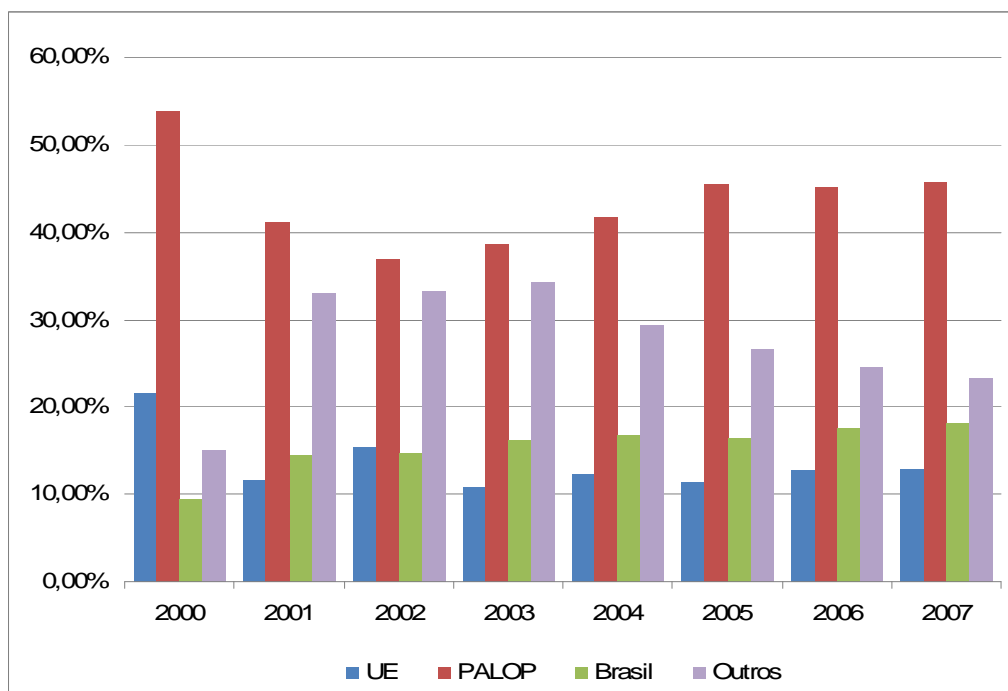


Figura 9 – Percentagem de trabalhadores estrangeiros a trabalhar em Portugal.

Fonte: Elaboração própria.

Os imigrantes são considerados importantes no crescimento da população da UE, sendo de frisar que os números apresentados são oficiais, podendo haver a possibilidade de existirem cidadãos estrangeiros que não estejam considerados para termos estatísticos, ou seja em situação ilegal no país. Em 2006, o *Eurostat* (in *European Commission*, 2010) realizou estimativas acerca dos imigrantes por nível de cidadania, de acordo com a Figura 10, estimou-se que cerca de 86% dos cidadãos da UE seriam imigrantes. Os restantes 14%, dizem respeito a nacionais que retornavam aos seus países de origem. Pode-se comprovar que 52% seriam oriundos de países não pertencentes à EU e, que cerca de 34% seriam cidadãos de outros estados membros.

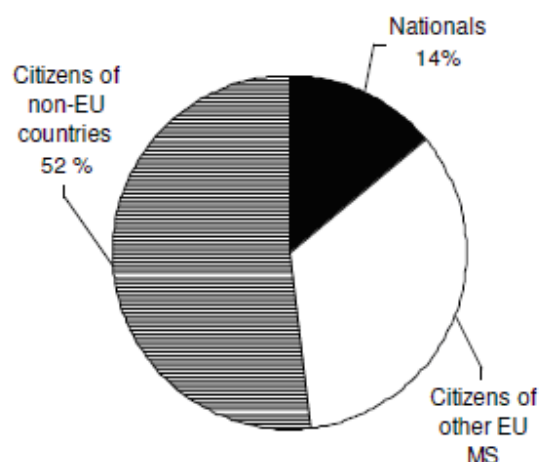


Figura 10 – Imigrantes por grupo de cidadania, UE-27, 2006.

Fonte: Eurostat, 2007 in European Commission, 2010.

4.3.2.3. Portadores de deficiências

Em relação aos cidadãos portadores de deficiência, embora já sejam aceites no mercado de trabalho, a aceitação ainda é feita com alguma discriminação. Esta minoria representa apenas 0,6% dos trabalhadores ao serviço das empresas, como se pode verificar através da Figura 11. Nos anos considerados, a percentagem de trabalhadores portadores de deficiência apresentou um ligeiro aumento de cerca de 0,1%, tendo-se verificado tendência contrária a partir de 2005.

O Conselho europeu foi implementando algumas medidas de forma a existir uma maior e melhor integração no sistema educativo europeu, por parte de pessoas portadoras de deficiências, bem como à criação de melhores condições de acesso ao mercado de trabalho.

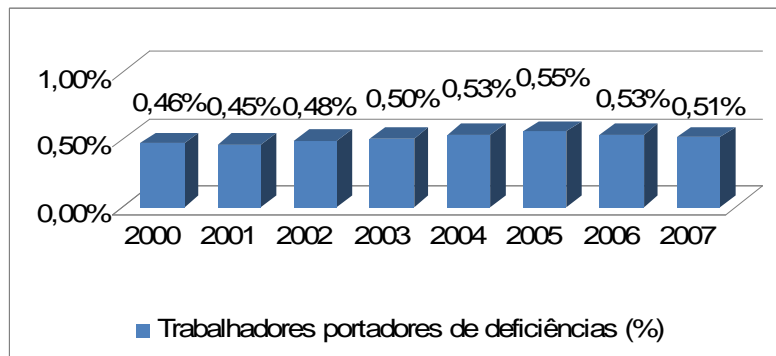


Figura 11 – Percentagem de trabalhadores portadores de deficiência.

Fonte: Elaboração própria.

A Comissão Europeia também referiu que ao nível europeu verificou-se um aumento de trabalhadores com deficiência, de acordo com dados do *Eurostat* (in *European Commission*, 2010), esse aumento foi cerca de 16% em homens e mulheres. De acordo com a mesma fonte, cerca de um terço afirmou que dentro das suas capacidades não foram limitados tanto em tipo como em quantidade de trabalho.

4.4. Formação Profissional

A Comissão Europeia elaborou um ponto de situação da realidade social europeia em 2007, através de um estudo elaborado pelo Eurobarómetro da Comissão Europeia (CCE, 2007). Neste estudo eram englobados cerca de 25 Estados Membros da UE e pretendia analisar o ponto de situação da situação da RSE na Europa. Através deste pôde-se verificar que em relação à formação profissional, as estatísticas demonstraram que cerca de 71% dos inquiridos consideraram positiva a formação adquirida ao longo da vida profissional é vista como um estímulo para os trabalhadores, uma vez que lhes permite adquirir competências para desenvolverem o seu trabalho com mais eficiência. Durante o estudo foi pedido que os trabalhadores classifikassem o seu nível de satisfação com o trabalho que lhe era atribuído, numa escala de 1 a 5. Cerca de 77% dos inquiridos admitiu sentir-se satisfeito num emprego que os desafia a uma aprendizagem contínua. O país onde a média de satisfação era mais elevada era Luxemburgo com 3,93. Portugal surgiu mais abaixo com uma média de 3,45.

Em Portugal, o número de participantes em acções de formação profissional até o ano de 2007 foi crescente, tendo apenas uma pequena quebra em 2002. A maior percentagem de participantes diz respeito a profissionais qualificados ou altamente qualificados, sendo seguidos pelos quadros superiores e médios e por fim pelos profissionais não qualificados.

Embora sejam os profissionais não qualificados a frequentarem menos formação, no entanto, como se pode verificar no gráfico representado na Figura 12, são estes que em média passam mais horas em acções de formação. Também como se pode verificar pela leitura do mesmo gráfico a duração média das acções de formação foi caindo, desde o ano de 2000 até 2007, embora com algumas oscilações, mais a nível de profissionais não classificados ou de nível inferior.

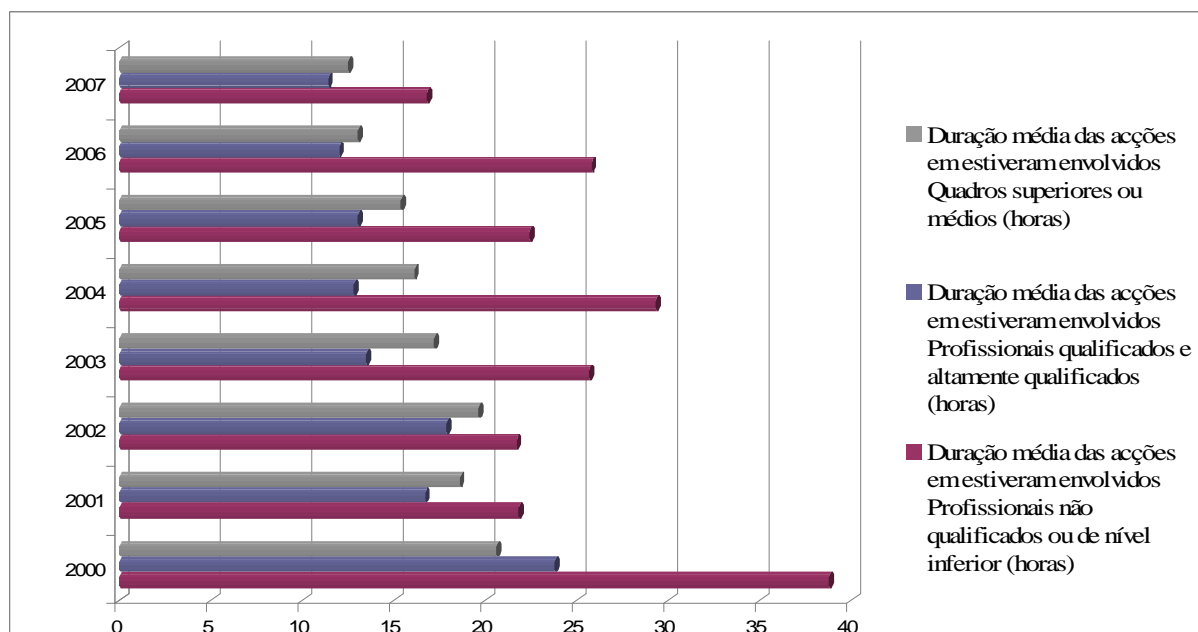


Figura 12 – Gráfico relativo à duração média das ações (hora).

Fonte: Elaboração própria.

A duração média das ações e o custo médio das ações de formação profissional por participante, tiveram um comportamento de constante decréscimo, existindo um ligeiro aumento no ano de 2002 no que diz respeito à duração média das ações, como se pode verificar nos gráficos representados nas Figura 13 e Figura 14. No caso da duração média das ações pode apurar-se um decréscimo de 12 horas, desde o ano 2000 até ao ano 2007. O custo médio das ações de formação por participante diminuíram cerca de 206,20€ durante o mesmo período, este valor inclui uma diminuição do custo por hora, que em 2007 apresenta uma quebra de 2€.

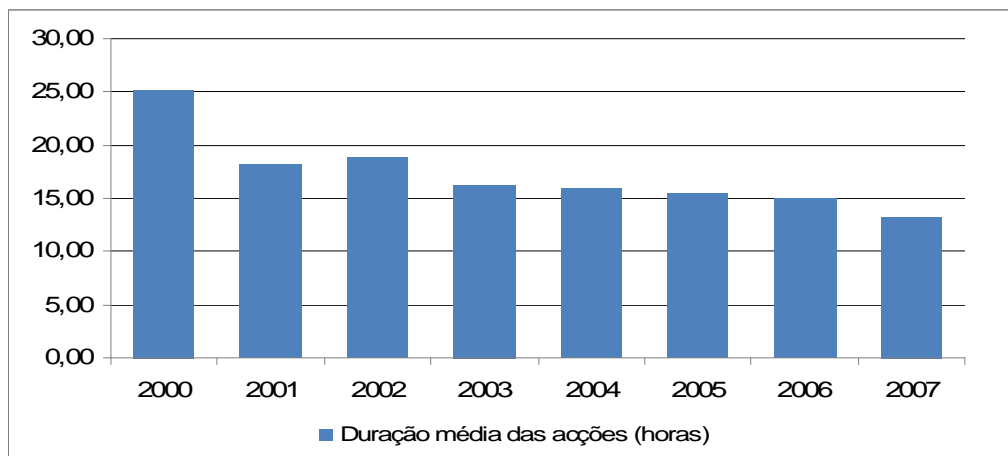


Figura 13 – Gráfico relativo à duração média das acções de formação (hora).

Fonte: Elaboração própria

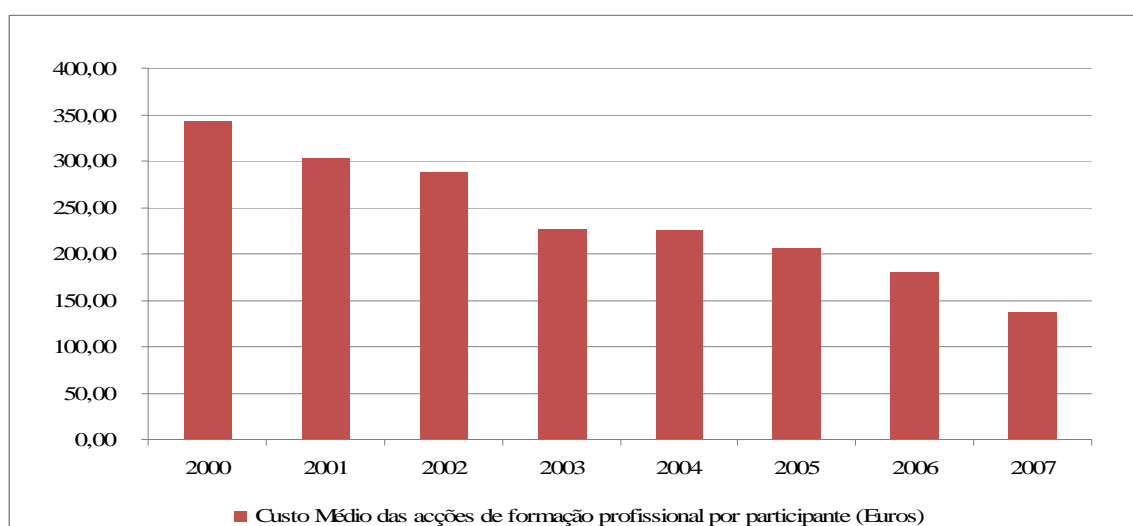


Figura 14 – Gráfico relativo ao custo médio das acções de formação, por participante (euros).

Fonte: Elaboração própria.

Como se pode atestar através da Figura 15, o peso das participações em acções de formação dentro da empresa é claramente maior que as realizadas no exterior. Relativamente ao financiamento das mesmas acções, a maior parte dos custos são suportados pela própria empresa, como está demonstrado na Figura 16. Os gráficos referidos nas Figura 15 e Figura 16 ajudam a esclarecer a preocupação que as empresas demonstram na formação dos seus funcionários.

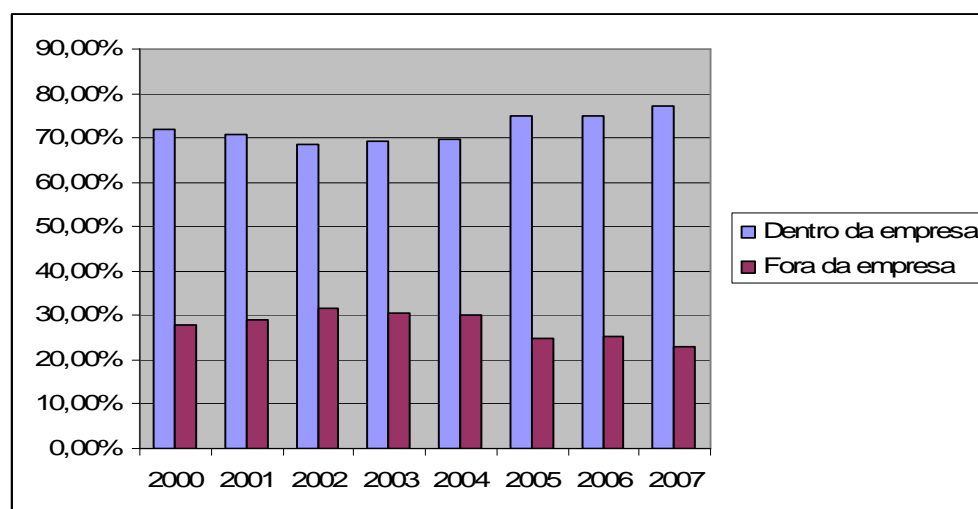


Figura 15 – Gráfico representativo do local onde decorreram as acções de formação.

Fonte: Elaboração própria.

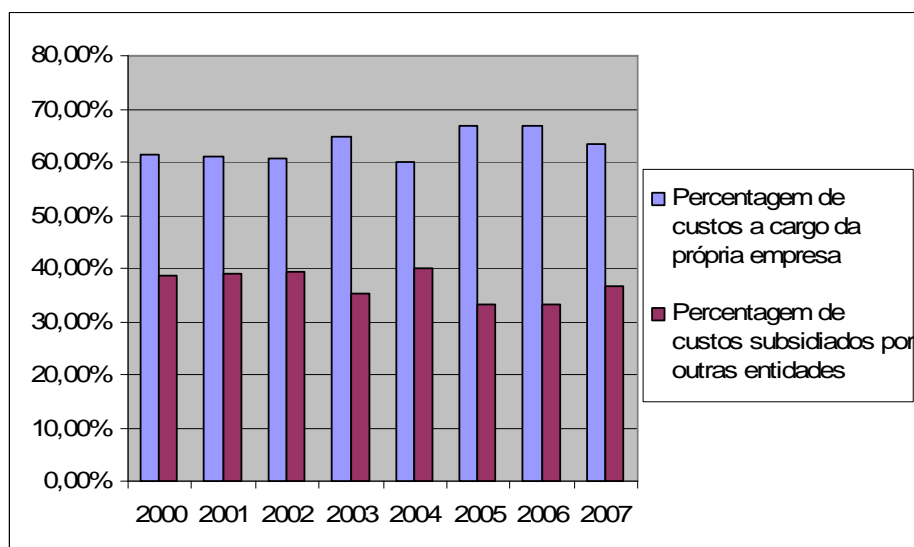


Figura 16 – Gráfico relativo à imputação de custos das acções de formação.

Fonte: Elaboração própria.

Ao nível europeu, de acordo com a Figura 17, em média são as entidades empregadoras que providenciam a maior parte das formações, contra cerca de 17% dos institutos não formais, como por exemplo escolas, organizações não lucrativas, associações políticas e culturais. Portugal enquadra-se nos países em que os empregadores são os que mais proporcionam formação contínua, de acordo com as necessidades dos diferentes sectores de actividade.

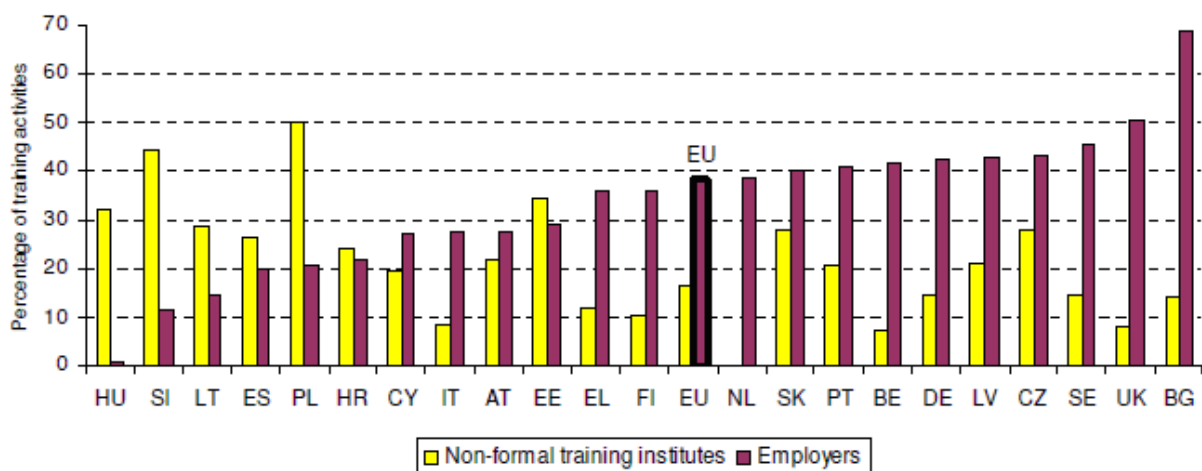


Figura 17 – Instituições que fornecem actividades de educação em 2007.

Fonte: Eurostat, 2007, in *European Commission*, 2010.

Com base nos dados representados na Tabela 4, os sectores de actividade económica em que os trabalhadores mais participaram em acções de formação, cerca de 70% do total em 2000, foram: as indústrias transformadoras com cerca de 35% no ano de 2000 e com decréscimo acentuado até cerca de 20% em 2007; comércio por grosso, a retalho e reparação de veículos com 17,4% em 2000 tendo tendência contrária ao sector as indústrias transformadoras, atingindo em 2007 os 25,57%; actividades financeiras com tendência semelhante ao sector anterior passando de 13,57% a 20,12% dentro do mesmo período; e transportes, armazéns e comunicações que passam de 15,17% em 2000 para 9,94% em 2007, seguindo a tendência de decréscimo do sector referido em primeiro lugar. Estas oscilações podem indiciar que o sector de actividades da indústria transformadora está a dar lugar ao sector de serviços, pois estes resultados só podem estar relacionados com o número de trabalhadores ao serviço de cada sector e não com a necessidade de formação nos diversos sectores.

Ainda de acordo com a tabela seguinte os sectores de actividade que tiveram menor percentagem de participantes em formação foram os sectores das pescas e da agricultura, que em conjunto apenas em 2005 atingem a percentagem de 1% de participantes.

Tabela 4 – Percentagem de participações em acções de formações por actividade económica.

Fonte: Elaboração própria

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Agri.,prod. anim. caça e silvicultura	0,02%	0,01%	0,04%	0,03%	0,02%	0,06%	0,02%	0,01%
Pesca	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,01%	0,04%	0,03%	0,01%
Indústrias extractivas	0,36%	0,30%	0,38%	0,20%	0,11%	0,25%	0,24%	0,23%
Indústrias transformadoras	35,39%	26,76%	33,96%	30,65%	28,89%	24,55%	22,28%	19,58%
Electricidade, gás e água	1,90%	2,90%	2,16%	1,67%	1,75%	1,94%	3,44%	1,75%
Construção civil e o.públicas	3,19%	3,36%	4,56%	4,49%	4,07%	4,76%	4,21%	3,50%
Comércio gros.e ret.,rep.veíc.autom.	17,40%	20,01%	18,43%	18,69%	19,89%	22,61%	20,72%	25,57%
Alojamento e restauração	3,73%	2,92%	2,07%	1,75%	2,97%	4,35%	3,96%	8,66%
Transportes, armazen. e comunicações	15,17%	16,63%	13,81%	10,87%	11,35%	10,33%	11,14%	9,94%
Actividades financeiras	13,57%	18,50%	15,50%	22,65%	19,57%	21,98%	22,60%	20,12%
Activ. imob.,alug.serv.prest.empresas	5,65%	6,01%	6,61%	5,69%	7,47%	4,99%	7,22%	6,44%
Educação	0,90%	0,62%	0,47%	0,47%	0,75%	0,66%	0,60%	0,53%
Saúde e acção social	1,89%	1,41%	1,04%	2,04%	2,34%	2,37%	2,13%	2,32%
Outras act.serv.colect.,soc.e pessoais	0,81%	0,55%	0,96%	0,79%	0,81%	1,11%	1,41%	1,34%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

4.5.Saúde e segurança no trabalho

As empresas têm tido algumas precauções nesta área, tentando colocar sempre à frente a segurança do trabalhador. No espaço de 7 anos houve uma redução significativa no número de acidentes no trabalho, pois no ano 2000 o número era de cerca de 64 787 acidentes e em 2007 reduziu para 47 985 acidentes, o que representa uma diminuição de 15%.

A segurança, higiene e saúde no trabalho tem sido uma preocupação presente, através da Figura 18, pretende-se verificar o empenho económico da empresa em manter a segurança (equipamentos, pessoal, instalações, entre outros). Pode-se também verificar que existe alguma preocupação por parte do tecido empresarial, pois o custo com a higiene e segurança embora tenha variado um pouco ao longo dos anos manteve-se consistente cerca de 1% do peso no total dos custos com o pessoal.

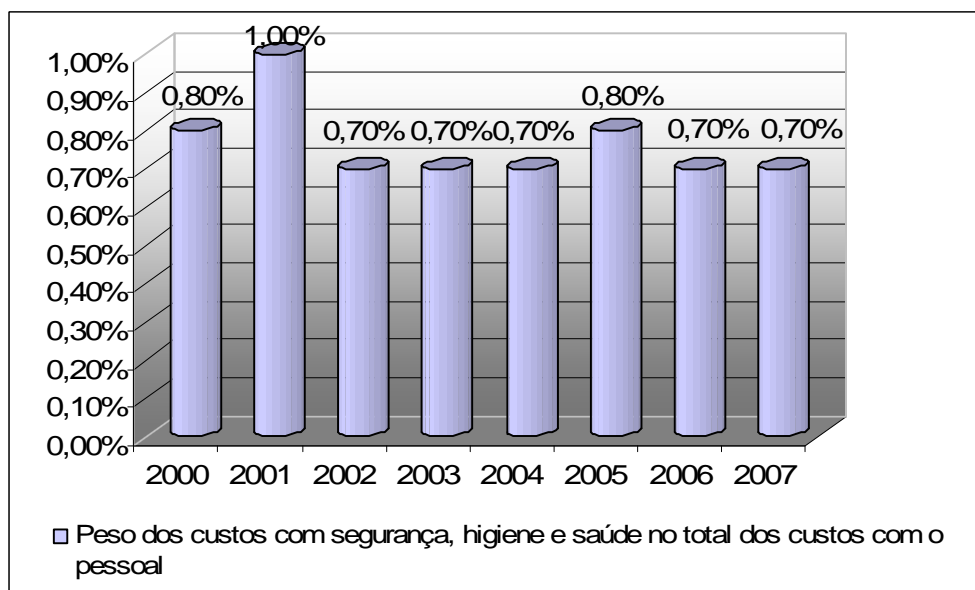


Figura 18 – Gráfico representativo do peso dos custos com segurança, higiene e saúde no total de custos com o pessoal.

Fonte: Elaboração própria.

Ainda relativamente aos acidentes de trabalho, estes podem ser divididos em duas categorias: acidentes no local de trabalho e os acidentes *in itinere*. Ambos são vistos como uma ocorrência imprevista que pode resultar em lesões corporais, ou mesmo na morte do trabalhador. A diferença entre as duas categorias reside no contexto em que se deu a ocorrência do acidente, enquanto que o primeiro ocorre durante o tempo de trabalho, ou seja durante o decorrer da actividade profissional, os acidentes *in itinere* já podem ocorrer em deslocações efectuadas pelo trabalhador entre o local de trabalho e a sua residência ou entre o local onde toma as suas refeições.

Como se pode comprovar através do gráfico representado na Figura 19, os acidentes registados no local de trabalho são superiores aos acidentes *in itinere*, embora ambos tenham vindo a diminuir ao longo dos anos, com descidas ligeiramente mais acentuadas em 2001 e 2002.

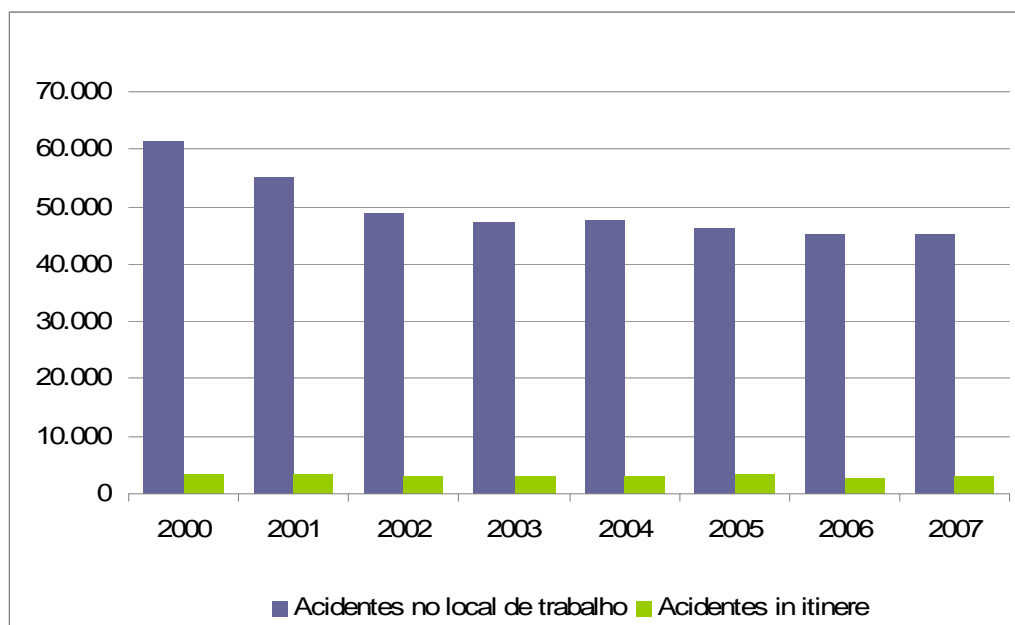


Figura 19 – Gráfico representativo da distribuição dos acidentes de trabalho e in itinere (%).

Fonte: Elaboração própria.

Como se sabe, um acidente tem normalmente como consequência perda de dias de trabalho com baixa, perda essa que pode afectar a produção. No período entre 2000 e 2007, os acidentes que tiveram como consequência perdas de dias de trabalho variaram entre 24 a 26 dias por acidente durante o ano, conforme o ilustrado na Figura 20.

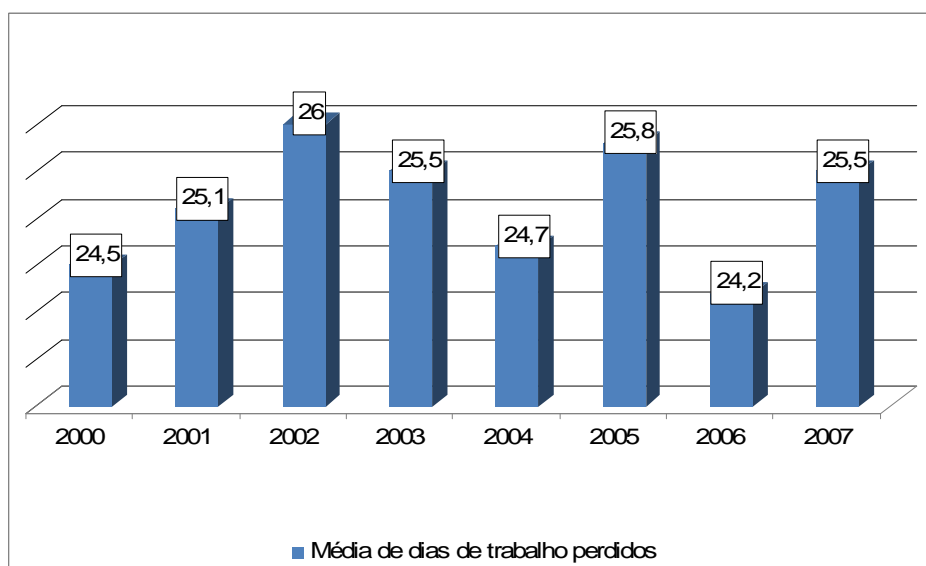


Figura 20 – Gráfico representativo da média de dias de trabalho perdidos devido a baixas durante o ano.

Fonte: Elaboração própria.

No que diz respeito à UE, pode-se verificar através da Tabela 5 que os acidentes de trabalho divulgados, em média cerca de 73,4% deram origem a baixa superior a um dia, as baixas superiores a um mês já apresentam uma média de 22%. Pode-se também observar que os homens, em comparação com as mulheres, são os que reportam mais baixas tanto superiores a um dia como a um mês. E que independentemente do género, os trabalhadores com idades compreendidas entre os 55 e os 64, são os que mais usufruem de baixas prolongadas, superiores a um mês.

Tabela 5 – Acidentes no trabalho, relativos ao ano 2007, por baixas, género e idade.

Fonte: Eurostat, 2007, in *European Commission*, 2010.

		Accident(s) at work	Sick leave >1 day	Sick leave >1 month
		%	% of accidents	% of accidents
	EU 27	3,20	73,40	22,00
Men		4,00	77,10	23,40
Women		2,10	64,70	18,50
Men	15-24	5,00	76,80	15,60
	35-34	4,50	75,20	21,90
	35-44	4,30	77,80	24,50
	45-54	3,50	88,90	25,50
	55-64	2,90	79,30	31,70
Women	15-24	2,60	57,20	-
	35-34	2,10	61,80	13,20
	35-44	2,00	69,60	19,90
	45-54	2,10	65,30	22,80
	55-64	2,10	69,50	26,10
Total	15-24	3,90	70,80	14,30
	35-34	3,40	71,60	19,50
	35-44	3,30	75,20	23,20
	45-54	2,80	73,60	24,60
	55-64	2,50	75,80	29,80

Foi posta a hipótese de a maior ou menor propensão a acidentes de trabalho estar relacionada com o sector empresarial. Após análise da Tabela 6 verificámos que os sectores das indústrias transformadora, da construção civil e da comércio grosso e retalho, reparação de veículos automóveis e transportes, armazenamento e comunicações foram os que registaram um maior número de acidentes de trabalho, cerca de 70% do total dos acidentes.

Tabela 6 – Total de acidentes de trabalho com baixa.

Fonte: Elaboração própria.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
A. Agri.,prod. anim. caça e silvicultura	0,29%	0,30%	0,40%	0,38%	0,35%	0,30%	0,28%	0,15%
B. Pesca	0,17%	0,35%	0,34%	0,40%	0,21%	0,27%	0,34%	0,30%
C. Indústrias extractivas	1,18%	0,86%	0,59%	0,29%	0,35%	0,58%	0,86%	0,76%
D. Indústrias transformadoras	47,12%	44,47%	42,42%	40,25%	35,64%	35,89%	34,73%	36,11%
E. Electricidade, gás e água	0,95%	0,93%	0,87%	0,93%	0,86%	0,91%	1,08%	0,98%
F. Construção civil e o.públicas	10,90%	11,15%	11,15%	9,82%	9,72%	9,04%	7,92%	8,29%
G. Comércio gros.e ret.,rep.veic.autom.	13,80%	15,74%	16,06%	18,52%	18,45%	18,68%	18,38%	17,78%
H. Alojamento e restauração	4,18%	4,74%	4,42%	4,28%	5,59%	6,17%	6,37%	6,99%
I. Transportes, armazen. e comunicações	11,00%	11,64%	12,14%	12,35%	15,11%	13,37%	12,10%	11,38%
J. Actividades financeiras	0,77%	0,76%	0,78%	0,68%	0,56%	0,67%	0,69%	0,57%
K. Activ. imob.,alug.serv.prest.empr esas	5,79%	5,51%	6,20%	7,31%	7,61%	7,87%	10,59%	9,46%
M. Educação	0,37%	0,23%	0,23%	0,22%	0,23%	0,33%	0,47%	0,50%
N. Saúde e acção social	1,90%	1,49%	1,64%	2,57%	3,09%	3,14%	3,65%	3,57%
O. Outras act.serv.colect.,soc.e pessoais	1,58%	1,82%	2,76%	2,00%	2,24%	2,77%	2,55%	3,16%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

No geral, todos os sectores diminuíram o número de acidentes, tanto os que resultaram em baixa como os mortais, como se pode verificar na Tabela 7. Como já foi referido e se pode verificar através da Tabela 6, o sector que no ano 2000 apresenta um maior número de acidentes com baixa, é o sector de Indústria Transformadora, com cerca de 47,12%, com o

auxílio da mesma tabela pode-se também verificar que este sector ao fim de sete anos conseguiu reduzir esta percentagem em 11%. Esta redução teve como consequência uma redução significativa do total de acidentes mortais, como verificado na Tabela 7. Esta redução pode significar um aumento na prevenção através da aplicação de normas de higiene e segurança.

Os sectores com tendências crescentes de acidentes de trabalho mortais, são os da Construção civil e obras públicas, Transportes, armazenamento e comunicações bem como as Actividades imobiliárias, aluguer e empresas de prestação de serviços.

Tabela 7 – Total de acidentes de trabalho mortais.

Fonte: Elaboração própria.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
A. Agri.,prod. anim. caça e silvicultura	-	-	-	-	-	-	-	-
B. Pesca	-	2,33%	-	-	-	-	-	3,33%
C. Indústrias extractivas	2,63%	6,98%	-	-	-	3,23%	-	-
D. Indústrias transformadoras	36,84%	16,28%	30,77%	25,00%	20,45%	6,45%	36,36%	3,33%
E. Electricidade, gás e água	-	6,98%	5,13%	2,50%	6,82%	-	-	-
F. Construção civil e o.públicas	36,84%	37,21%	35,90%	40,00%	40,91%	35,48%	18,18%	50,00%
G. Comércio gros.e ret.,rep.veíc.autom.	5,26%	2,33%	-	7,50%	9,09%	-	-	-
H. Alojamento e restauração	-	-	-	2,50%	2,27%	-	9,09%	-
I. Transportes, armaz. e comunicações	13,16%	18,60%	17,95%	15,00%	15,91%	16,13%	9,09%	30,00%
J. Actividades financeiras	-	-	-	-	2,27%	6,45%	9,09%	-
K. Activ. imob.,alug.serv.prest.empresas	5,26%	6,98%	10,26%	5,00%	2,27%	29,03%	18,18%	10,00%
M. Educação	-	-	-	-	-	-	-	3,33%
N. Saúde e acção social	-	-	-	-	-	-	-	-
O. Outras act.serv.colect.,soc.e pessoais	-	2,33%	-	2,50%	-	3,23%	-	-
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

A nível da UE, e à semelhança do que se passa em Portugal os sectores económicos que em 1999 registaram mais acidentes de trabalho, foram os relacionados com as indústrias extractiva (minas ou pedreiras), a construção civil e a indústria de manufacturação, como se pode constatar na Figura 21. Em 2007 o cenário teve uma ligeira variação, pois os acidentes de trabalho diminuíram de forma significativa, mas a indústria da construção civil continua a ser o sector com mais acidentes, sendo seguido pela agricultura e pela indústria de manufacturação.

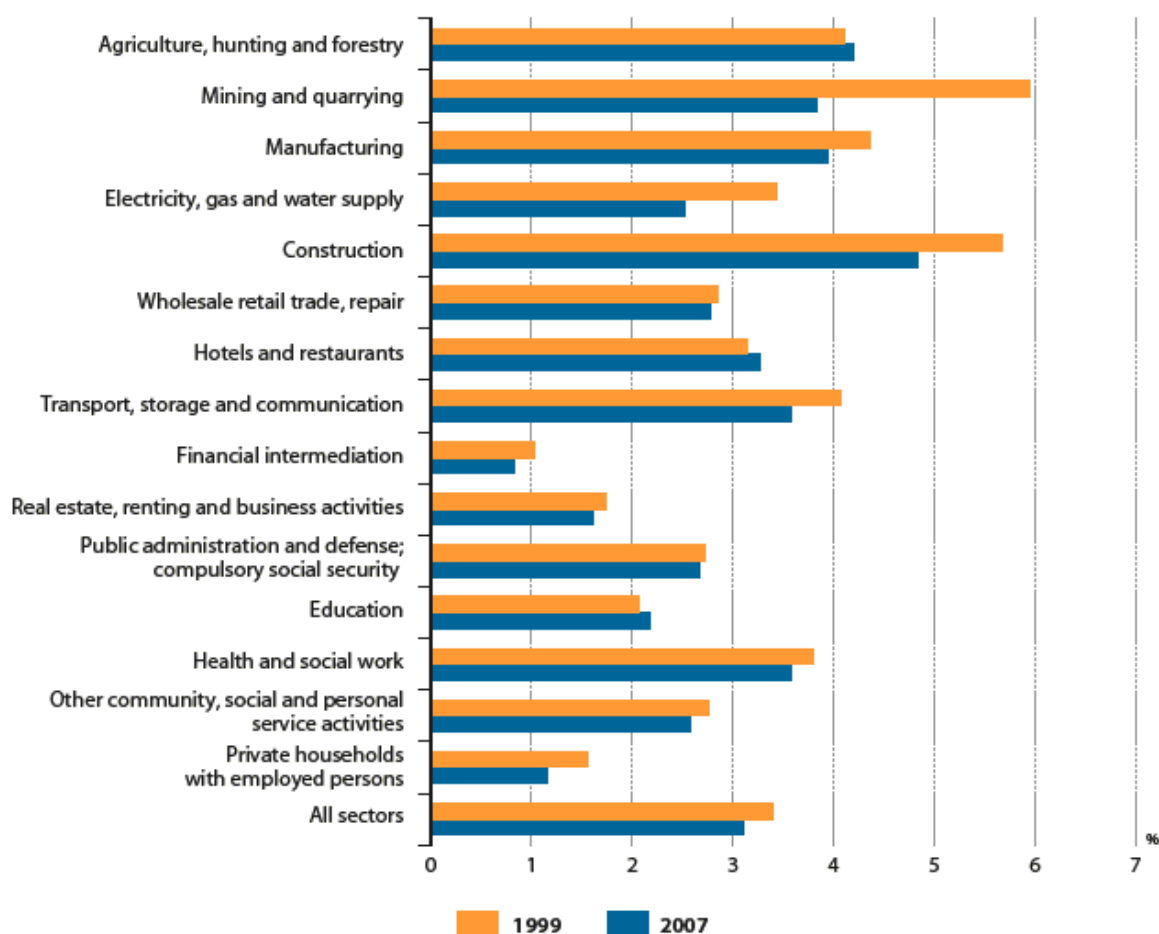


Figura 21 – Acidentes de trabalho por diferentes sectores nos anos 1999 e 2007.

Fonte: Eurostat, 2007, in European Commission, 2010.

4.6. Protecção Social Complementar

Em Portugal, a segurança social é garantida pelo Estado, já que tanto as empresas como os seus trabalhadores contribuem para tal, embora para além desse sistema também existir esquemas de previdência privada suplementar. Ou seja, algumas empresas por livre iniciativa contribuem para complementos de subsídio por doença, fundos de pensões ou outras prestações de segurança social. Estas iniciativas são denominadas de protecção social complementar pelo facto de serem facultativas e, como tal também vão ter um peso nos encargos das empresas

A protecção social complementar inclui complementos de subsídio de doença ou doença profissional, complementos de pensões de velhice, invalidez ou sobrevivência, e outros complementos que incluem como por exemplo subsídio de transporte.

Desde o início da década que o peso dos encargos com a protecção social directamente administrados pelas empresas tem variado entre um mínimo de 9,7% e um máximo de 20,10% terminando com uma grande quebra em 2007.

Os valores demonstrados na Figura 22, podem ter várias interpretações, uma delas é a possível preocupação das empresas na protecção social dos trabalhadores. Como se pode verificar através do gráfico, entre 2000 e 2002 o peso dos encargos apresentavam valores entre os 15% e os 16%, apresentando ligeiras variações nos dois anos seguintes. Em 2005 houve um aumento significativo nos encargos com a segurança social complementar, pois o peso destes atingiu cerca de 20,10%, demonstrando uma tendência decrescente nos anos seguintes até atingir uma percentagem de 9,7% em 2007.

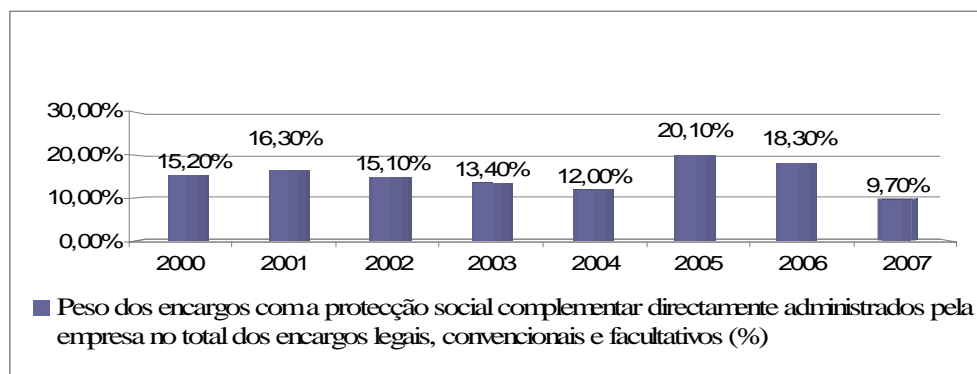


Figura 22 – Peso dos encargos com a protecção social complementar directamente administrados pela empresa no total dos encargos legais, convencionais e facultativos (%).

Fonte: Elaboração própria.

É possível verificar a desagregação dos encargos com a segurança social complementar administrados pela empresa, através da Figura 23. Dentro dos custos com a segurança social assumidos pela empresa, os que surgem em maior percentagem são os relativos a complementos de velhice, invalidez e sobrevivência.

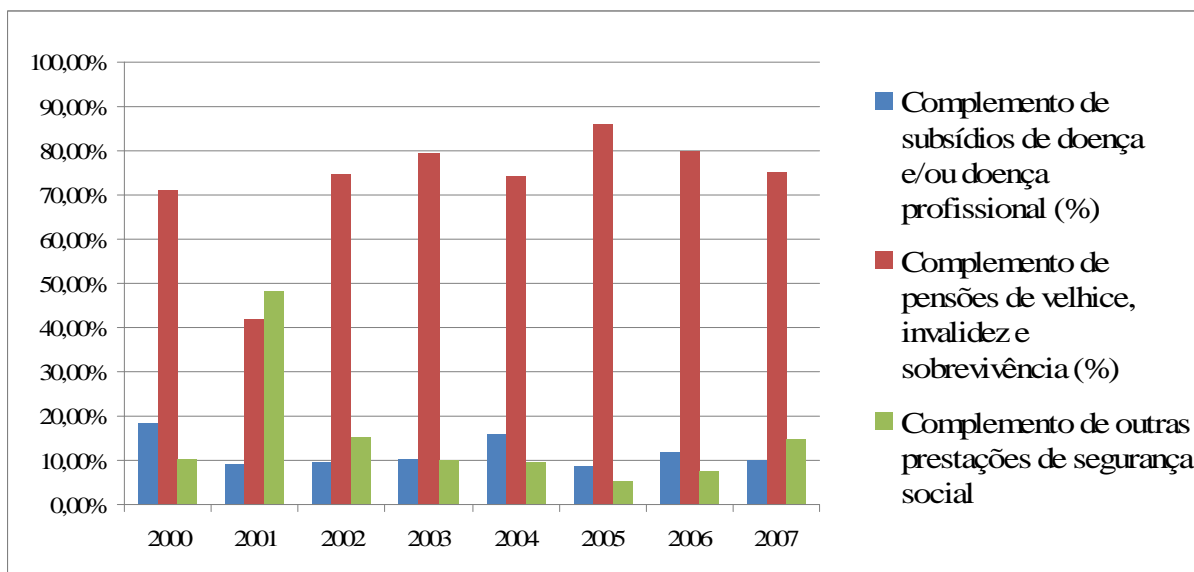


Figura 23 – Encargos com a protecção social directamente administrados pela empresa.

Fonte: Elaboração própria.

Os encargos com complementos de doença e/ou doença profissional, bem como os complementos de outras prestações sociais são os que têm um menor peso na estrutura de

custos, exceptuando-se o ano 2001 em que complementos de outras prestações sociais ultrapassaram os relativos a complementos de velhice, invalidez e sobrevivência. A diminuição dos encargos relativos a complementos de doença e/ou doença profissional, poderão estar relacionados com a diminuição do número de acidentes de trabalho.

De realçar que os complementos para outras prestações sociais, que englobam seguros especiais (vida, saúde, transporte ou mesmo de acidentes pessoais), têm sofrido variações com os anos. A percentagem de custos que eram efectivamente cobertos pelas empresas em 2000 era cerca de 11%, a percentagem atingiu um pico em 2001 com cerca de 48%, a partir desse ano os valores diminuíram significativamente mantendo até 2007 com valores que variaram entre os 10% e os 15%.

4.7. Apreciação de Resultados

Como se pode verificar neste estudo, as empresas ao longo dos anos começaram a dar um maior grau de importância à vertente interna da responsabilidade social, nomeadamente à gestão dos recursos humanos.

Apesar de ligeiras variações ao longo dos anos, as empresas apostam cada vez mais na formação contínua dos seus trabalhadores, suportando a maior parte dos custos. O mesmo sucede na implementação de medidas de higiene e segurança dos seus trabalhadores no decorrer do trabalho, o que terá contribuído para uma redução dos acidentes de trabalho.

São muitos os encargos suportados pelas empresas, apresentando-se na Figura 24 de forma muito genérica os principais. Pode-se verificar que o maior peso dos encargos suportados pelas empresas estão relacionados com os salários, seguido dos encargos com a protecção social complementar. O peso dos encargos com a formação profissional e a higiene e segurança no trabalho são as que em média menos pesam no total dos custos das empresas.

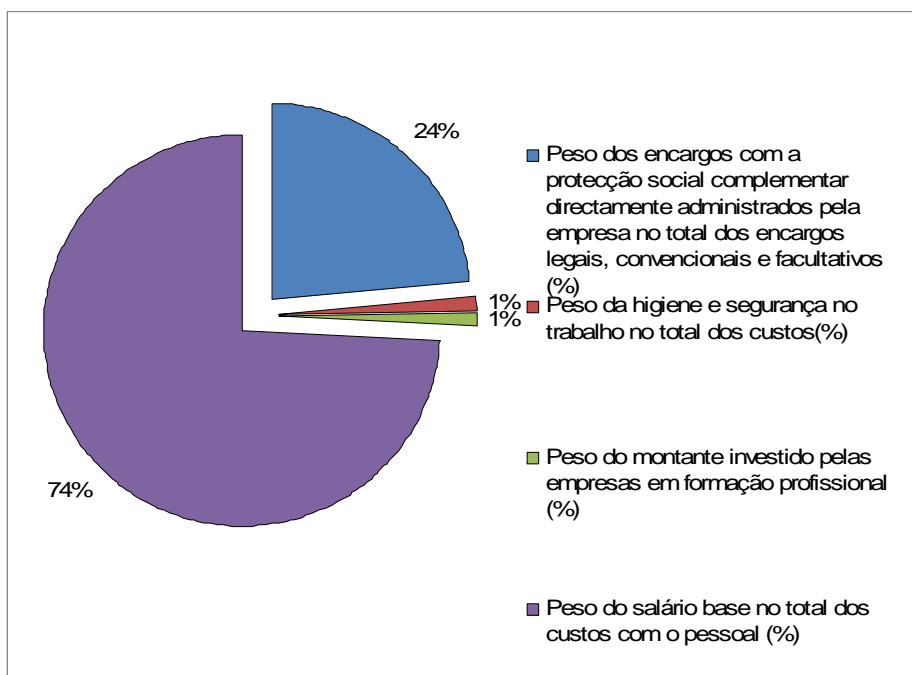


Figura 24 – Média de custos suportados pelas empresas, desde o ano 2000 a 2007.

Fonte: Elaboração própria.

Ao longo do trabalho estatístico foi notória uma semelhança de dados entre Portugal e Europa, o que demonstra que nesta matéria Portugal está a seguir os padrões do resto da Europa, cumprindo assim as metas que estão a ser definidas. De seguida serão apresentados os tópicos dos indicadores de nível de emprego, formação profissional, higiene e segurança bem como de protecção social complementar, com algumas conclusões relativas a cada um deles.

4.7.1. Nível de emprego

Relativamente ao nível de emprego, verificou-se que as empresas demonstram uma maior preocupação com a estabilidade dos trabalhadores através do vínculo contratual. A maior percentagem de contratos realizados incide sobre os contratos permanentes e os contratos a termo certo, com uma média de cerca de 76,15% e 18,80% respectivamente. Já por sua vez tanto os contratos a tempo incerto como os que se incluem na categoria dos outros (contratos *part-time*), apresentam em conjunto uma média de 5,04%. A percentagem destes últimos, pode ser explicada com o exemplo de pessoas que não conseguem trabalho na área

com que se especializaram. A nível europeu, Portugal apresenta-se como um dos países com uma maior taxa de trabalho temporário, sendo seguido pela Espanha e a Polónia.

Apesar do *ranking* europeu, os dados apresentados no balanço social, demonstram que existe uma grande parte das empresas que se preocupa em criar um vínculo mais permanente com os trabalhadores. Mas por outro lado a média de contratos a termo certo também é relevante, pois representam uma forma de o empregador satisfazer uma necessidade temporária, o que acaba por dar uma estabilidade provisória aos trabalhadores.

Também pode ser verificado que existe uma percentagem significativa de passagem de contratados a termo certo para permanentes, com uma média de 9,90%. Este facto pode estar relacionado com os gastos que a empresa tenha incorrido com o trabalhador, como por exemplo na formação profissional.

Ao nível de igualdade social, as mulheres começam a ter maior aceitação no mercado de trabalho. Em relação ao número de mulheres ao serviço em comparação com os homens, só existem uma diferença média de 10,65%, número significativo mas que ao longo dos anos demonstrou tendência para diminuir. Ao nível europeu, foi verificado o mesmo cenário, de um aumento de mulheres ao serviço.

Também se verificou que as mulheres são cada vez mais contratadas a termo e, que a sua percentagem acaba mesmo por ultrapassar a dos homens em igual período. Este facto pode ter como explicação a demografia, por existirem mais mulheres que homens. Outra possível explicação prende-se na melhor aceitação e protecção das mulheres no mercado de trabalho, que pode ser verificado através crescente legislação neste sentido.

Em relação aos trabalhadores estrangeiros a laborar em Portugal, verificou-se que em média cerca de 43,54% são imigrantes oriundos dos PALOP. Os restantes 56% encontram-se distribuídos por outros países com incidência para o Brasil e a UE.

Quanto aos dados divulgado pela UE-27, como já foi referenciado, denota-se que grande parte dos imigrantes, cerca de 52%, é originária de outros países fora de EU.

Dentro das minorias que fazem parte da população no activo, além dos emigrantes temos os portadores de deficiências que representam cerca de 0,6%. Em Portugal houve um ligeiro aumento que não chega a 0,1% entre 2000 e 2005, passando a decrescer ligeiramente até 2007.

De acordo com dados divulgados pelo *eurostat* (in *European Commission*, 2010), como já foi referido, houve um aumento de 16% de portadores de deficiência a laborar na Comunidade Europeia, o que representa um valor muito superior ao que se verificou em Portugal.

Estas minorias já começaram a ter uma maior aceitação no mercado de trabalho, sendo por isso reconhecido o seu contributo para a sociedade.

4.7.2. Formação Profissional

Neste campo denotou-se que os trabalhadores que passam mais tempo em acções de formação, são os trabalhadores não qualificados ou de nível inferior. A duração média das formações diminuiu cerca de 10 horas ao longo dos anos em estudo, o que se reflectiu numa diminuição do custo formação por participante.

As acções decorrem na sua maioria dentro da empresa sendo subsidiadas pela própria empresa em média cerca de 63%, o que demonstra largamente a preocupação dos empregadores na formação dos seus funcionários. O mesmo cenário repete-se em alguns países da UE, onde são também os empregadores que financiam a maior parte das formações dos seus colaboradores, embora em média os valores referentes à UE desçam para cerca de 40%

Ainda relativamente à formação é de notar uma divergência entre os diversos sectores de actividade, sendo a agricultura, produção animal, caça e silvicultura a que apresenta o valor mais baixo, em média cerca de 0,03%. Em contrapartida, as indústrias transformadoras apresentam em média uma percentagem de participação em acções de formação que ronda os 28%.

4.7.3. Saúde e Segurança no trabalho

Na área da higiene e segurança no trabalho verificou-se uma preocupação crescente das entidades empregadoras, que pode ser atribuído ao aumento de legislação neste sentido. Em consequência resultou uma diminuição dos acidentes do trabalho e *in itinere*, mas relativamente à média dos dias de trabalho perdidos por acidente, que originaram baixa, houve oscilações entre os 24 e os 26 dias por ano.

A nível da UE constatou-se que nos acidentes de trabalho ocorrido, cerca de 73% davam origem a baixa superior a 1 dia e 22% superior a 1 mês. Por falta de dados, é difícil estabelecer a comparação com o que foi relatado relativamente a Portugal.

Averiguou-se também que os sectores de actividade mais propensos a acidentes de trabalho, com consequência de baixa ou mesmo mortais, tanto em Portugal como na UE são o da Construção civil e obras públicas, seguindo-se o sector dos Transportes, armazenamento e comunicações. Apesar da Indústria transformadora pertencer ao grupo dos sectores com maior número de acidentes, o número de acidentes mortais tem oscilado entre os vários anos.

4.7.4. Protecção Social Complementar

A protecção social complementar, que engloba complementos de subsídio por doença, fundos de pensões ou outras prestações de segurança social, mantiveram-se com poucas variações ao longo dos anos, mas com tendência a diminuir.

O peso dos encargos com a protecção social complementar directamente administrado pela empresa, relativamente aos encargos totais oscila entre os 9% e 20%, ao longo dos anos em estudo. Desta percentagem, a maior fatia pertence aos complementos de pensões de velhice, invalidez e sobrevivência, que representam em média cerca de 73% do total dos encargos.

Irá ser apresentada de seguida a conclusão com as considerações finais e as limitações do trabalho e propostas de trabalhos futuros.

Conclusão

Através do estudo realizado no presente trabalho pode-se verificar que o BS é uma ferramenta eficiente como forma de prestar contas à sociedade e de transparecer todas as actividades realizadas pelas empresas, na exploração dos recursos humanos.

O BS pode assim, ser considerado como um instrumento de gestão que espelha de uma maneira clara e concisa todas as atitudes das empresas, revelando o comprometimento das organizações em relação à comunidade onde exploram as suas actividades. Desta forma, a divulgação do BS poderá ser utilizada pelas empresas para obtenção de reconhecimento e respeito da comunidade, imagem que poderá estender-se inclusive aos seus produtos, o que poderá favorecer as vendas e a sua posição no mercado.

Apesar de a emissão do BS em Portugal ser de carácter obrigatório, as empresas já começam a tomar consciência da importância das informações por este divulgadas e, de que forma é que podem retirar vantagens competitivas. De um modo geral, nota-se que há cada vez mais empresas a preocuparem-se em promover o bem estar dos trabalhadores, pois para além dos gastos correntes, as empresas optam por ter gastos extras tanto na formação como em encargos sociais complementares, como por exemplo em seguros de vida, saúde ou mesmo transporte.

1. Considerações finais

Esta dissertação teve como objectivo analisar a evolução da RSE em Portugal e verificar se está ou não a seguir os padrões da Europa. Neste âmbito verificou-se que as empresas portuguesas já começam a ter mais consciência da importância do seu papel como empreendedoras da responsabilidade social. Também se constatou que Portugal segue os padrões da UE, o que demonstra a vontade de Portugal crescer de forma sustentável tanto ao nível económico como social.

No aspecto legal existiram algumas modificações, ao nível da RSE interna e do BS, que possibilitaram a maior protecção dos trabalhadores, das minorias e de pessoas com

incapacidade. Apesar de cada país ser livre na criação e aplicação de normas, Portugal aquando das alterações legislativas teve sempre como base directivas comunitárias, o que vem demonstrar a vontade de ajustar as normas nacionais às europeias, e de seguir o modelo da Europa em geral.

A RSE foi durante anos evidenciada no BS das empresas, que passou a estar agregado ao relatório único, o que tornou mais fácil o reporte e a consulta de dados sociais que se encontravam dispersos em diversas declarações.

Em relação ao estudo empírico, pode-se concluir que:

- As empresas portuguesas preferem criar um vínculo contratual mais permanente com os colaboradores, cerca de 76,15% dos contratos realizados em Portugal são permanentes;
- De 18,80% dos contratos a termo certo realizados, cerca de 9,90% passam a permanentes;
- Apesar dos aspectos relatados no ponto anterior, ao nível europeu, Portugal foi em 2005 um dos países com maior taxa de trabalho temporário, cerca de 20%;
- Houve um ligeiro aumento de 2% de mulheres ao serviço, o que veio diminuir a diferença entre as médias de homens e mulheres, centrando-se esta nos 10,65%. Em termos de contratados a termo, a média de homens e mulheres demonstra uma diferença de 0,8%;
- A tendência para o aumento de mulheres ao serviço também se verificou ao nível europeu, com um aumento de 3% face aos homens;
- Relativamente aos portadores de deficiências, o número de trabalhadores a laborar em Portugal nestas condições aumentou cerca de 0,1%. No cenário europeu, denotou-se um aumento de 16% de trabalhadores portadores de deficiências ao serviço;
- Portugal tornou-se um país de destino para imigrantes, os dados demonstraram um aumento de 2% de estrangeiros a laborar;

- Os imigrantes são na sua maioria oriundos de países fora da UE, com especial ênfase para os PALOP e o Brasil que juntos representam uma média de 60% de estrangeiros ao serviço. Ao nível europeu, estima-se que cerca de 52% serão originários de países não pertencentes à UE;
- Relativamente à formação, à semelhança do cenário predominante na UE, são as empresas que mais subsidiam as acções de formação, em Portugal representam cerca de 63% enquanto que ao nível europeu a percentagem ronda os 40%;
- O sector que mais atenção presta à formação dos seus trabalhadores é o da Indústria Transformadora, com uma percentagem de participação que ronda os 28%;
- Em relação à segurança e saúde no trabalho, verificou-se uma diminuição nos acidentes de trabalho de cerca de 15% no período em estudo;
- Tanto ao nível da UE como de Portugal, os sectores com maior propensão a acidentes no trabalho são os da Construção civil e obras públicas e o dos Transportes, armazenamento e comunicações. Ao nível nacional estes sectores apresentam uma média de mortalidade nos acidentes de 36,82% e 16,98%, respectivamente;
- No que toca à protecção social complementar, verificou-se que o peso deste tipo de encargos nos totais dos custos oscila entre os 9% e os 20%, com tendência a decrescer;
- Dos encargos com a protecção social complementar, cerca de 73% representam complementos de pensões de velhice, invalidez e sobrevivência;
- Por fim, verificou-se que dos custos suportados pelas empresas, as maiores percentagens era atribuídas ao salário base e à protecção social complementar dos trabalhadores, com 74% e 24% respectivamente.

2. Limitações e trabalhos futuros

Este estudo limitou-se apenas à gestão dos recursos humanos, bem como à demonstração de dados teóricos. Apesar de os dados teóricos serem importantes, é necessário analisar até que ponto é que os dados não são apenas de conveniência. Neste sentido propõe-se que num futuro estudo se analisem alguns relatórios sociais de empresas, de modo a verificar que actividades estão a ser de facto promovidas e desenvolvidas pelas empresas.

Outra limitação presente neste estudo foi a falta de separação de dados de acordo com a dimensão da empresa, pois nem todas as empresas possuem capacidade para implementar medidas de RSE para além das exigidas legalmente.

Por fim notou-se divergência entre os indicadores sociais divulgados pelo *eurostat* (in *European Commission*, 2010) relativamente aos apresentados nos balanços sociais portugueses, o que provocou em alguns casos uma impossibilidade na comparação de dados.

Referências Bibliográficas

- Bernát, A., Fábíán, Z., Gábos, A., Horváth, H., Kopasz, M., Medgyesi M., 2008, “*Tárki European Social Report*”, Budapeste, *Tárki Social Research Institute*.
- Bresser, P., 1999, “*O público não-estatal na reforma do Estado*”, Rio de Janeiro: FGV, p. 15 – 47.
- Carroll, A., 1979, “*A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance*”, *Academy of Management Review* , 4, nº 4, pp. 497 – 505.
- Carroll, A., 1991, “*The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*”, *Business Horizons*, pp. 34 – 48.
- Carvalho, L. R. F. e Stevens, 2007, C.E., “*Responsabilidade Social*”, Comissão de estudos de responsabilidade social, Editor: Conselho regional de contabilidade de responsabilidade social.
- Comissão das Comunidades Europeias (CCE), 2001, “*Comunicação da Comissão relativa à Responsabilidade Social das Empresas: Um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável*”, Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias.
- Cunha, J. V. A. e Ribeiro, M. S., 2008, “*Divulgação voluntária de informação de natureza social: um estudo nas empresas brasileiras*”, RAUSP-E – Revista de Administração electrónica.
- Drucker, P. F, 1984, “*The new meaning of corporate social responsibility*”, *California Management Review* , Vol. 26, pp.53 – 63.
- European Commission, 2010, “*The Social Situation in the European Union 2009*”, Belgium: Eurostat.
- European Commission, 2010, “*Health and safety at work in Europe (1999-2007) – A statistical portrait*”, Belgium: Eurostat.
- Faria, J. e Leal, S., 2007, “*As percepções de responsabilidade social e o empenhamento organizacional: um estudo aplicado a cooperativas em Portugal*”, Actas do IV Coloquio Ibérico de Cooperativismo y Economía Social, Córdoba, 20 e 21 de Setembro.

- Husted, B. W. e Allen, D. B., 2000, “*Is it ethical to use ethics as strategy?*”, *Journal of Business Ethics*, 27, pp. 21 – 31.
- Matos, J., Dezembro 2007, “*Responsabilidade Social como vantagem competitiva e estratégica*”, *Jornal de Contabilidade - Apotec*, pp. 397 – 398.
- Miranda, B., 2005, “*Uma década de responsabilidade social corporativa – evolução, coerências e contradições*”, Salvador: Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia.
- Neto, F. P. M. e Froes, C., 2001, “*Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso Brasileiro*”, Rio de Janeiro: *Qualitymark*.
- Neto, J. M., Soares, S. V., Sousa, G. R., Lazarin, J. e Pfitscher, E. D., 2009, “*Balanço Social: Um estudo de caso em uma Instituição Financeira*”, 1º *South American Congresso on Social and Environmental Accounting Research (CSEAR)*, Brasil.
- Parrado, M. e Tomás, N. M., 2008, “*Entrevista ao Presidente do Conselho económico e Social (CES) – Uma empresa que não tenha o sentido da responsabilidade social não cumpre a sua função*”, *Revista INGENIUM* Novembro/ Dezembro, nº 108.
- Pinto, A. L. e Ribeiro, M. de S., 2001, “*O Balanço Social como instrumento de evidenciação de Responsabilidade Social: Um estudo no estado de Santa Catarina*”, Universidade de São Paulo, Brasil.
- Porter, M. E. e Kramer, M. R., 2002, “*The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy*”, *Harvard Business Review*.
- Schwartz, M. e Carroll, A., 2007, “*Integrating and Unifying Competing and complementary Frameworks: The Search for a Common Core in the Business and Society Field*”, *Business & Society*, vol. 20, n. 10, pp. 1 – 39.
- Swiatkiewicz, O., 2009, “*O limite da utilização da ética e da RSE como estratégia empresarial*”, *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, Vol. 8 n. 4, pp. 2 – 9.
- Tenório, F. G., 2004, “*Responsabilidade social empresarial: teoria e prática*”, Organizador Fernando Guilherme Tenório; colaboradores Fabiano Christian Pucci do Nascimento... (et al.) – Rio de Janeiro, Editora Fundação Getúlio Vargas.

Legislação Consultada

- Directiva 89/391/CEE – publicada no Jornal Oficial das Comunidades Europeias, N.º L 183/1 de 12 de Junho de 1989. Emitida pelo Conselho das Comunidades Europeias, veio regula a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho.
- Decreto-lei 190/96 de 9 de Outubro – publicada em Diário da República na Série I-A, N.º 234, de 09.10.1996, páginas 3530 a 3542. Emitido pela Presidência do Conselho de Ministros, tornou a elaboração e apresentação do Balanço social obrigatória para os organismos autónomos da Administração Pública.
- Decreto-lei 9/92 de 22 de Janeiro – publicada em Diário da República na Serie I- A, N.º 18, de 22 de Janeiro de 1992, páginas 439 a 441. Emitido pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, veio alterar o regime do balanço social das empresas.
- Decreto-lei 441/91 de 14 de Novembro – publicada em Diário da República na Serie I- A, N.º 262, de 14 de Novembro de 1991, páginas 5826 a 5822. Emitido pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, estabelece o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Decreto-lei 155/92 de 28 de Julho – publicada em Diário da República na Serie I- A, N.º 172, de 28 de Julho de 1992, páginas 3502 a 3509. Emitido pelo Ministério das Finanças, estabelece o regime da administração financeira do Estado, e quais as demonstrações financeiras que devem ser apresentadas.
- Decreto-lei 133/99 de 21 de Abril – publicada em Diário da República na Serie I- A, N.º 93, de 21 de Abril de 1999, páginas 2117 a 2119. Emitido pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, altera o Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de Novembro, relativo aos princípios da prevenção de riscos profissionais.
- Decreto-lei 119/2000 de 30 de Junho – publicada em Diário da República na Serie I- A, N.º 149, de 30 de Junho de 2000, páginas 2847 a 2851. Emitido pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, estabelece as condições de acesso e de exercício das

profissões de técnico superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico de segurança e higiene do trabalho.

- Lei 35/2004 de 9 de Julho – publicada em Diário da República na Serie I- A, N.º 177, de 29 de Julho de 2004, páginas 4810 a 4885. Emitida pela Assembleia da República, veio regulamentar a Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho.
- Lei 99/2003 de 27 de Agosto – publicada em Diário da República na Série I- A, N.º 197 de 27 de Agosto de 2003, páginas 5558 a 5656. Emitida pela Assembleia da República, teve como objectivo aprovar o código do trabalho.
- Lei 141/85 de 14 de Novembro – publicada em Diário da República na Série I, N.º 262 de 14 de Novembro de 1985, páginas 3795 a 3816. Emitida pela Assembleia da República, teve por finalidade regulamentar a apresentação do balanço social por parte das empresas com pelo menos 100 trabalhadores ao serviço.
- Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro – publicada em Diário da República na Série I, N.º 30 de 12 de Fevereiro de 2009, páginas 926 a 1029. Emitida pela Assembleia da República, teve como objectivo aprovar a revisão do código do trabalho.
- Portaria n.º 55/2010 – publicada em Diário da República na Série I, N.º 14 de 21 de Janeiro de 2010, páginas 212 a 216. Emitida pelos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Saúde, veio regulamentar o Relatório Único.
- Norma SA 8000 – emitida pela *Social Accountability International* em 2008, tem como objectivo fornecer uma norma padrão com base em normas internacionais de direitos humanos e leis trabalhistas nacionais.

Referências electrónicas

- Comissão das Comunidades Europeias, 2001, “Livro Verde – Promover um quadro europeu para a responsabilidade social”, Consultado no dia 23 de Abril de 2010:
http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index_pt.htm;
- Delta Cafés, 2010, “Relatório de Progresso – Global Compact, criação de valor sustentável” Consultado no dia 6 de Julho de 2011:
<http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/10558/original/Delta-2010COP.pdf?1306861287>;
- Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 2005, “A igualdade e a não discriminação no contexto da ordem jurídica interna”, Consultado no dia 03 de Julho de 2011:
http://www.dgert.mtss.gov.pt/Conteudos%20de%20ambito%20geral/Igualdade/igualdade_1_juridica_interna.htm;
- *European Commission* (CCE), 2007, “*European social reality*”, *Special Eurobarometer-273*, Consultado no dia 14 de Julho de 2011:
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf;
- Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2010, “Indicadores globais de empresas com 100 ou mais pessoas ao serviço”, Consultado no dia 15 de Maio de 2011:
http://www.gep.mtss.gov.pt/estatistica/gerais/seriesbs_1997_2007.pdf;
- Instituto Ethos de empresas e de responsabilidade social, 2011, “O que é RSE”, Consultado no dia 08 de Julho de 2011:
http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx;

- Sair da Casca – consultoria em desenvolvimento sustentável, 2011, “Quem somos”, Consultado no dia 09 de Junho de 2011:

<http://www.sairdacasca.com>;

- *Social Accountability International* (SAI), 2011, “About us”, Consultado no dia 25 de Março de 2011:

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=472>;

- *Social Accountability International* (SAI), 2008, “*Social Accountability 8000 – SA 8000*”, Consultado no dia 25 de Março de 2011:

http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf;

- *Social Accountability Accreditation Service* (SAAS), 2011, “*The Certification process*”, Consultado no dia 25 de Março de 2011:

<http://www.saasaccreditation.org/certprocess.htm>;

- *Social Accountability Accreditation Service* (SAAS), 2011, “*What is a Certification*”, Consultado no dia 25 de Março de 2011:

<http://www.saasaccreditation.org/certification.htm>;

- *Social Accountability Accreditation Service* (SAAS), 2011, “*Who we are and what we do*”, Consultado no dia 25 de Março de 2011:

<http://www.saasaccreditation.org/about.htm>.

Anexos:

**Síntese dos dados estatísticos do Ministério do trabalho e da
Solidariedade Social**

Tabela 8 – Indicadores globais de empresas com 100 e mais pessoas ao serviço

Fonte: Balanço Social, in Gabinete de estratégia e planeamento MTSS.

Portugal	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EMPRESAS								
Total de empresas	2.204	2.162	2.162	2.128	2.054	2.155	2.126	2.226
100 a 249 pessoas	1.469	1.418	1.422	1.406	1.376	1.435	1.413	1.489
250 a 499 pessoas	440	456	457	445	404	433	419	437
500 e mais pessoas	295	288	283	277	274	287	294	300
Pessoas ao serviço	840.495	827.434	838.415	807.517	770.078	789.965	821.847	834.939
100 a 249 pessoas	226.651	219.599	219.137	216.123	211.357	219.393	218.502	229.855
250 a 499 pessoas	150.777	154.182	154.828	152.437	137.954	147.954	143.173	150.333
500 e mais pessoas	463.067	453.653	464.450	438.957	420.767	422.618	460.172	454.751
Número médio de pessoas/empresa	381	383	388	379	375	367	387	375

Tabela 9 – Indicadores globais de emprego nas empresas com 100 e mais pessoas ao serviço

Fonte: Balanço Social, in Gabinete de estratégia e planeamento MTSS.

Portugal	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EMPREGO (31 de Dezembro)								
Tipo de contrato (%)								
Com contrato permanente	74,4	73,6	73,3	76,4	79,3	78,3	77,7	76,2
Com contrato a termo	22,2	22,7	18,0	17,2	16,1	17,0	17,8	19,4
Com contrato a termo incerto	2,5	2,7	6,1	4,7	3,0	2,8	3,4	3,1
Outros	0,9	0,9	2,6	1,7	1,6	1,9	1,1	1,3
Peso das pessoas ao serviço com menos de 25 anos (%)	15,2	14,4	14,0	12,4	11,2	10,5	11,4	10,6
Peso das pessoas ao serviço com mais de 65 anos (%)	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5
Coeficiente "população jovem/população idosa"	2,0	2,0	1,9	1,6	1,5	1,3	1,4	1,3
Peso dos trabalhadores com habilitação inferior ao 1.º ciclo do ensino básico(%)	2,8	2,4	2,0	1,9	1,7	1,8	1,5	1,5
Peso dos trabalhadores com o ensino obrigatório completo/3.º ciclo do ensino básico (%)	18,8	19,3	19,5	19,9	20,5	20,9	21,3	21,7
Peso dos trabalhadores com curso superior universitário (%)	8,8	9,6	9,9	10,8	11,8	12,3	13,0	14,5
Trabalhadores estrangeiros	17.765	29.359	33.392	32.818	30.690	34.777	34.871	33.827
Peso no total do emprego (%)	2,1	3,5	4,0	4,1	4,0	4,4	4,2	4,1
Número médio por empresa	8	14	15	15	15	16	16	15
UE (%)	21,6	11,6	15,5	10,8	12,3	11,3	12,8	12,9
PALOP (%)	53,8	41,0	36,8	38,6	41,6	45,6	45,1	45,7
Brasil (%)	9,5	14,4	14,6	16,2	16,7	16,4	17,5	18,1
Outros (%)	15,1	33,0	33,1	34,4	29,4	26,7	24,5	23,3
Trabalhadores com deficiência	3.906	3.762	4.035	4017	4.069	4.351	4.360	4.236
EMPREGO (ao longo do ano)								
Taxa de passagem ao quadro permanente (%)	9,8	10,3	10,7	9,4	10,7	10,1	9,3	8,9
Taxa de saída (%)	25,7	26,0	22,7	25,5	23,7	25,4	28,5	27,7
Peso das saídas dos efectivos permanentes (%)	29,8	30,5	31,3	29,2	29,9	30,9	25,9	27,8
Taxa de presença	94,2	94,3	94,5	94,8	94,9	94,7	94,8	94,5
Peso das horas não trabalhadas no total das horas efectivamente trabalhadas (%)	9	9,1	8,6	8,3	8,2	8,6	8,3	8,6
Taxa de absentismo	7,6	7,3	7,2	6,9	6,8	7,0	6,8	6,8
Peso do absentismo no total das horas não trabalhadas (%)	89	88,8	88,8	89,1	88,1	87,6	86,3	85,1
Peso horas de ausência (acidentes de trabalho e <i>in itinere</i>) (%)	6,5	6,4	6,4	6,4	6,5	6,5	6,3	6,8
Peso das horas de ausência (doença não profissional) (%)	47,7	48,1	46,8	45,3	45,9	44,7	44,0	43,0
Peso das horas de ausência (doença profissional) (%)	0,3	0,5	0,6	0,7	0,6	1,0	0,7	0,6
Peso da inactividade temporária no total das horas não trabalhadas (%)	11,0	11,2	11,2	10,9	11,9	12,4	13,7	14,9
Peso horas não trabalhadas devido a formação profissional na inactividade temporária (%)	57,3	53,3	49,5	54,4	57,5	62,1	66,8	70,9
Peso do desemprego interno na inactividade temporária (%)	5,7	4,5	8,6	5,4	4,6	3,8	1,6	1,8
Peso de greves e paralizações na inactividade temporária (%)	2,4	2,2	5,9	3,4	4,1	1,3	1,7	1,7

Tabela 10 – Indicadores globais de custos com pessoal nas empresas com 100 e mais pessoas ao serviço

Fonte: Balanço Social, in Gabinete de estratégia e planeamento MTSS.

Portugal	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
CUSTOS COM PESSOAL								
Salário base médio anual (euros)	9.019	9.947	10.004	10.229	10.782	11.073	11.567	11.720
100 a 249 pessoas	8.647	9.616	10.715	10.598	10.618	10.947	11.596	12.108
250 a 499 pessoas	9.096	10.199	10.116	10.236	10.667	11.031	11.482	11.407
500 e mais pessoas	9.200	10.024	9.627	10.044	10.902	11.211	11.579	11.625
Custo médio anual (euros)	19.230	20.697	20.871	21.721	22.908	23.554	24.448	24.671
Peso do salário base no total dos custos com pessoal (%)	46,9	48,1	47,9	47,1	47,1	47,0	47,3	47,5
Peso do montante investido pelas empresas em formação profissional (%)	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6	0,6
Estrutura das empresas segundo o peso de custos com pessoal no VAB (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Inferior a 40 %	13,9	15,7	14,1	15,5	14,4	12,9	14,2	15,0
40 a 60 % (excl.)	24,4	23,0	21,8	22,4	23,6	22,7	21,4	23,0
60 a 80 % (excl.)	28,9	28,6	29,7	28,4	29,7	31,6	29,5	29,6
80 % e mais	32,8	32,7	34,0	33,7	32,3	32,8	34,9	32,4

Tabela 11 – Indicadores globais de higiene e segurança nas empresas com 100 e mais pessoas ao serviço

Fonte: Balanço Social, in Gabinete de estratégia e planeamento MTSS.

Portugal	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
HIGIENE E SEGURANÇA								
Total de acidentes	64.787	58.351	51.700	50.162	50.525	49.369	47.768	47.985
Acidentes no local de trabalho	61.575	55.120	48.849	47.319	47.522	46.201	45.192	45.117
Acidentes <i>in itinere</i>	3.212	3.231	2.851	2.843	3.003	3.168	2.576	2.868
Distribuição dos acidentes de trabalho e <i>in itinere</i>								
Sem baixa	26.581	20.885	17.044	17.287	16.183	17.193	15.181	15.521
Com baixa	38.142	37.391	34.603	32.806	34.281	32.131	32.553	32.419
Mortais	64	75	53	69	61	45	34	45
Número de empresas que declararam ter tido pelo menos um acidente de trabalho ou um <i>itinere</i> no ano	1.876	1.842	1.837	1.827	1.791	1.889	1.842	1.928
Percentagem em relação ao total de empresas da resposta	84,7	85,2	85,0	85,9	87,2	87,7	86,6	86,6
Número médio de dias perdidos, por acidente com baixa, durante o ano	24,5	25,1	26,0	25,5	24,7	25,8	24,2	25,5
Taxa de incidência, por cada mil trabalhadores, dos acidentes de trabalho	75,1	68,7	58,4	58,7	61,8	58,5	56,1	54,6
Taxa de incidência, por cada mil trabalhadores, dos acidentes <i>in itinere</i>	3,9	4,0	3,4	3,5	3,9	4,0	3,2	3,5
Taxa de gravidade do total de acidentes (trabalho + <i>in itinere</i>) (%)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Peso dos custos com segurança, higiene e saúde no trabalho no total dos custos com pessoal (%)	0,8	1,0	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7

Tabela 12 – Indicadores globais de formação profissional nas empresas com 100 e mais pessoas ao serviço

Fonte: Balanço Social, in Gabinete de estratégia e planeamento MTSS.

Portugal	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
FORMAÇÃO PROFISSIONAL								
Participantes em acções de formação	493.057	625.477	574.169	675.566	756.389	876.376	1.056.199	1.480.968
Participações cujas acções se realizaram dentro da empresa (%)	75,8	80,2	76,1	81,4	78,9	82,9	78,0	83,6
Participações cujas acções se realizaram fora da empresa (%)	24,2	19,8	23,9	18,6	21,1	17,2	22,0	16,4
Profissionais não qualificados ou de nível inferior (%)	9,7	5,6	9,7	10	8,8	8,4	8,2	11,2
Profissionais qualificados ou altamente qualificados (%)	45,6	53,0	42,9	45,2	44,5	46,7	46,6	45,9
Quadros superiores e médios (%)	21,5	19,6	22,6	21,4	22,0	22,5	24,0	21,7
Número médio de participações em acções de formação profissional, por cada cem trabalhadores	60	78	69	84	98	111	129	179
Duração média das acções (horas)	25,2	18,2	18,8	16,3	16,0	15,4	15,0	13,2
Duração média das acções em que estiveram envolvidos profissionais não qualificados ou de nível inferior (horas)	20,6	18,6	19,6	17,2	16,1	15,4	13,0	12,5
Duração média das acções em que estiveram envolvidos profissionais qualificados e altamente qualificados (horas)	23,8	16,7	17,9	13,5	12,8	13,0	12,0	11,4
Duração média das acções em que estiveram envolvidos quadros superiores e médios (horas)	38,8	21,8	21,7	25,7	29,3	22,4	25,8	16,8
Peso das horas dispendidas em acções de formação profissional face às horas efectivamente trabalhadas (%)	1,0	0,8	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	1,4
Custo médio das acções de formação profissional, por participação (euros)	343	304	288	227	225	206	181	137
Total de custos com a formação profissional (milhões euros)	169,3	190,0	165,6	153,5	170,5	180,9	191,0	202,9
Percentagem de custos a cargo da própria empresa	61,5	61,1	60,8	64,9	60,1	66,7	66,8	63,3
Percentagem de custos subsidiados por outras entidades	38,5	38,9	39,2	35,1	39,9	33,3	33,2	36,7

Tabela 13 – Indicadores globais de protecção social complementar nas empresas com 100 e mais pessoas ao serviço

Fonte: Balanço Social, in Gabinete de estratégia e planeamento MTSS.

Portugal	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
PROTECÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR								
Total dos encargos com a protecção social complementar (milhares de euros)	530 734	604 628	612 581	530 867,1	447 461,2	936 719,6	879 836,6	432 573,1
Peso dos encargos com a protecção social complementar no total dos encargos legais, convencionais e facultativos (%)	15,2	16,3	15,1	13,4	12	20,1	18,3	9,7
Estrutura dos encargos (prestações) com a protecção social complementar directamente administrados pela empresa (%)	100	100	100	100	100	100	100	100
Complemento de subsídio por doença e/ou doença profissional (%)	18,4	9,4	9,8	10,3	16,2	8,7	12,2	10
Complemento de pensões de velhice, invalidez e sobrevivência (%)	71,2	42,1	74,9	79,8	74,3	86,2	80,2	75,2
Complemento de outras prestações de segurança social (%)	10,4	48,5	15,3	10	9,5	5,1	7,6	14,8
Estrutura dos encargos (prémios) com a protecção social complementar não administrados pela empresa (%)	100	100	100	100	100	100	100	100
Complemento de subsídio por doença e/ou doença profissional (%)	1,5	3,4	0,7	0,6	0,3	0,2	0,1	0,6
Complemento de pensões de velhice, invalidez e sobrevivência (%)	92,1	80	86,6	88,2	88,4	97,9	90,5	77,7
Complemento de outras prestações de segurança social (%)	6,4	16,6	12,7	11,1	11,3	2	9,4	21,7

Tabela 14 - Indicadores globais de acidentes de trabalho por sector de actividade
Fonte: Balanço Social, in Gabinete de estratégia e planeamento MTSS.

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Total de acidentes de trabalho com baixa	Total de acidentes de trabalho mortais	Total de acidentes de trabalho com baixa	Total de acidentes de trabalho mortais	Total de acidentes de trabalho com baixa	Total de acidentes de trabalho mortais	Total de acidentes de trabalho com baixa	Total de acidentes de trabalho mortais	Total de acidentes de trabalho com baixa	Total de acidentes de trabalho mortais	Total de acidentes de trabalho com baixa	Total de acidentes de trabalho mortais	Total de acidentes de trabalho com baixa	Total de acidentes de trabalho mortais	Total de acidentes de trabalho com baixa	Total de acidentes de trabalho mortais
Total	35.734	38	35.091	43	32.392	39	30.657	40	31.928	44	30.187	31	30.610	11	30.288	30
A. Agri.prod. anim. caça e silvicultura	105	-	104	-	130	-	115	-	111	-	92	-	86	-	45	-
B. Pesca	59	-	123	1	109	-	124	-	68	-	83	-	103	-	92	1
C. Indústrias extractivas	420	1	303	3	192	-	89	-	112	-	175	1	263	-	229	-
D. Indústrias transformadoras	16.839	14	15.606	7	13.742	12	12.338	10	11.379	9	10.834	2	10.630	4	10.936	1
E. Electricidade, gás e água	340	-	327	3	281	2	284	1	275	3	274	-	330	-	298	-
F. Construção civil e públicas	3.894	14	3.911	16	3.612	14	3.012	16	3.103	18	2.730	11	2.424	2	2.510	15
G. Comércio gros.e ret.,rep.veic.autom.	4.932	2	5.525	1	5.203	-	5.677	3	5.891	4	5.640	-	5.626	-	5.386	-
H. Alojamento e restauração	1.495	-	1.665	-	1.431	-	1.312	1	1.785	1	1.864	-	1.950	1	2.116	-
I. Transportes, armaz. e comunicações	3.931	5	4.084	8	3.933	7	3.786	6	4.824	7	4.035	5	3.704	1	3.448	9
J. Actividades financeiras	275	-	266	-	252	-	209	-	178	1	201	2	210	1	174	-
K. Activ. imob.,alug.serv.prest.e mpresas	2.069	2	1.935	3	2.009	4	2.242	2	2.429	1	2.376	9	3.242	2	2.865	3
M. Educação	131	-	80	-	73	-	66	-	72	-	99	-	145	-	151	1
N. Saúde e acção social	679	-	523	-	532	-	789	-	986	-	947	-	1.117	-	1.082	-
O. Outras act.serv.colect.,soc.e pessoais	565	-	639	1	893	-	614	1	715	-	837	1	780	-	956	-